	Norma	Resolución/Acta	Fecha	Vigencia
REGLAMENTACION INTERNA				
CONVENIO LABORAL	X	R03.-3052	30.10.2003	Cláusula 4
Descripción:	Texto actualizado del Convenio Laboral UTE-AUTE aprobado por R03.-3052 del 30.10.2003			
Última actualización :	**Ver al final del texto, tabla de Resoluciones incidentes vinculadas**			

CONVENIO LABORAL UTE - AUTE

En la ciudad de Montevideo, a los ……. días del mes de…….. **POR UNA PARTE:** LA ADMINISTRACION NACIONAL DE USINAS Y TRASMISIONES ELECTRICAS (UTE), con sede en esta ciudad, actualmente en calle Paraguay número 2431, Noveno Piso, Secretaría General, representada por el Escribano Ricardo Scaglia y el Contador Carlos Pombo en sus respectivas calidades de Presidente y Gerente General; **POR OTRA PARTE**: AGRUPACION UTE (AUTE), persona jurídica, con domicilio en esta ciudad, actualmente en la Avenida Agraciada número 2463, representada por los señores Julio García Segovia y Hebert Raúl Correa Pérez, en sus respectivas calidades de Presidente y Secretario de la Comisión Directiva, quienes acuerdan la celebración del siguiente **CONVENIO**:

Título I – NORMAS GENERALES

CAPITULO 1: AMBITO TERRITORIAL, TEMPORAL Y

CLAUSULA 1. OBJETO DEL CONVENIO

El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de las condiciones específicas que deberán regular las relaciones laborales entre la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas (UTE) y sus funcionarios, en consonancia con las disposiciones legales y reglamentarias existentes.

CLAUSULA 2. AMBITO PERSONAL DE APLICACION

Este convenio se aplicará a todos los funcionarios de la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas, exceptuándose al personal de dirección, entendiéndose por tal desde el cargo de Sub- Gerente a niveles superiores.

CLAUSULA 3. PARTES CONTRATANTES

Son partes contratantes la Administración Nacional de Usinas y Transmisiones Eléctricas y la Agrupación de UTE (AUTE) en representación de los funcionarios de UTE; las obligaciones y derechos emergentes del presente convenio se aplicarán también a los funcionarios no agremiados.

Los becarios, los agentes de servicios eléctricos y las personas cuya contratación se efectúa para la realización de obras o la obtención de un resultado determinado se regirán por las reglamentaciones, convenios y otras normas relativas a la especial naturaleza de su vinculación con el Ente o a la situación concreta de que se trate, sin perjuicio de que se les apliquen las disposiciones del presente convenio en lo que fuera compatible con aquella.

CLAUSULA 4. VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente convenio entrará en vigencia, a partir de la suscripción del mismo por un período de 2 años.

Esta vigencia comprende, para el Incentivo por Productividad, el cálculo de la productividad generada para los ejercicios 2003 y 2004, y los pagos correspondientes en los ejercicios 2004 y 2005.

Nota: Ver Resoluciones que dispusieron prórrogas, números 07.- 375 de fecha 29.03.2007, 07.- 1375 de fecha 04.10.2007, 07.-1809 de fecha 31.12.2007 , 08.-1444 del 30.10.2008, 09.-611 de fecha 28.5.2009 , 09.-897 de fecha 10.7.2009, 09.-1437 de fecha 26.11.2009, 10.-438 de 7.4.2010, 10.-870 de 1.7.2010, 10.-1548 de 29.10.2010, 11.-1078 de 15.2.2011, 12.-381 de 15.3.2012, 12.-2019 de 20.12.2012, 13.- 1434 de fecha 12.9.2013, 14.-448 de fecha 13.3.2014 (hasta 15.9.2014)

CAPITULO 2 – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CLAUSULA 5. CONDICIONES GENERALES

La Empresa establecerá los sistemas de organización, racionalización, automatización, mecanización, dirección del trabajo que crea conveniente, así como adoptará nuevos métodos de trabajo, en un proceso de mejora continua, que crea conveniente, de acuerdo siempre con las normas legales vigentes y las establecidas en este convenio.

La determinación, clasificación, evaluación y la modificación de las distintas unidades y puestos de trabajo es facultad de la dirección de la Empresa.

En cualquier caso, los progresos técnicos de la mecanización y modernización de los servicios o procedimientos, no podrán producir merma, ni perjuicio alguno en la situación económica de los

trabajadores, y se procurará que participen en la mejora que de ello pueda derivarse. La implantación de los cambios, en lo que fuera pertinente, se hará en el marco de lo establecido en el convenio UTE AUTE del 25/2/1991, el que se considera parte integrante del presente.
La Dirección de la Empresa prestará especial atención a mejorar las condiciones ambientales de trabajo en todas las instalaciones, con el objeto de conseguir buenas condiciones de seguridad e higiene para los trabajadores. El mantenimiento y la preservación de las condiciones ambientales de trabajo serán responsabilidad tanto de la Dirección de la Empresa como de los trabajadores, adoptándose el concepto de " SEGURIDAD INTEGRADA", para las actividades de la Empresa.
También, el mantenimiento y la preservación del medio ambiente serán responsabilidad tanto de la Dirección de la Empresa como de los trabajadores. Todo el personal deberá conocer y desarrollar sus actividades en cumplimiento con la Política Ambiental de UTE y en acuerdo con el artículo 47 de la Constitución de la República y la Ley de Protección de Medio Ambiente.

Nota. Ver R14.-1358 de fecha 24.7.2014

CLAUSULA 6. SELECCION DEL PERSONAL

El ingreso de nuevos funcionarios se hará mediante concurso de oposición y méritos o de méritos y prueba de aptitud de acuerdo a lo previsto por la Ley 16.127 modificativas y complementarias**.**

CLAUSULA 7. DE LA RELACION FUNCIONAL

Los derechos y obligaciones funcionales, prohibiciones, incompatibilidades, permutas, traslados, comisiones y extinción de la relación funcional se regularán de acuerdo con lo dispuesto por el Estatuto del Funcionario, Ley 17008 reglamentada por el decreto 30/003 atinente a las normas de conducta en la función pública, y normas concordantes y complementarias.

CLAUSULA 8. TRASLADOS Y REUBICACIÓN LABORAL

A) 1. Los puestos de trabajo que se encuentren vacantes serán llenados por concurso. Culminado este proceso y de persistir vacantes, las mismas podrán ser cubiertas mediante el traslado de funcionarios que se registren en puestos de modelo de igual o mayor grado.
2. El requisito del llamado a concurso previo a la adscripción por traslado no será exigible en los siguientes casos:
- para puestos vacantes con grado 11 o inferior (12,13 y 14)

- cuando el traslado se realice entre puestos de una misma Gerencia de Sector.
- cuando el traslado se encuentra comprendido dentro de lo dispuesto por el numeral 4 y numeral 5.

Nota. Cláusula 8 A), Nral. 3 actualizada conforme a lo dispuesto por R10.-1408 de 8.10.2010, nral.2)

3. Cuando el traslado fuera solicitado **por razones personales** por un funcionario que se registre en un puesto de modelo, de autorizarse, siempre que no resienta el buen funcionamiento del servicio de la Unidad de origen, el funcionario podrá pasar a registrarse en una plaza vacante dentro del modelo organizativo de la Unidad de destino acorde con el perfil y grado del puesto en que se registra.

a) cuando no existan en la unidad destino puestos vacantes con similar grado y perfil que el del puesto del funcionario solicitante, éste podrá optar por registrarse en un puesto vacante de menor jerarquía, pasando a percibir la remuneración del nuevo cargo.
b) cuando tampoco existan puestos vacantes de menor jerarquía y siempre que la unidad destino manifieste su interés de contar con el funcionario, éste podrá optar por trasladarse fuera de modelo, pasando a percibir la categoría retributiva que registraba previo a ingresar al modelo organizativo.

En ambos casos (a y b):

1) Si el funcionario se registra en un puesto grado 9 o inferior y cuenta en dicho grado con una antigüedad total no menor a 2 años, el cambio de categoría será como máximo correspondiente a un grado menos.
2) Si el funcionario se registra en un puesto grado 8 o superior, se mantendrá los términos previstos en la presente cláusula, garantizándose como mínimo el sueldo base correspondiente al grado 10.-

Texto anterior

Cuando el **traslado fuera solicitado por razones personales** por un funcionario que se registre en un puesto de modelo, de autorizarse, siempre que no resienta el buen funcionamiento del servicio de la Unidad de origen, el funcionario podrá pasar a registrarse en una plaza vacante dentro del modelo organizativo de la Unidad de destino acorde con el perfil y el grado del puesto en que se registra.

Cuando no existan en la Unidad destino puestos vacantes con similar grado y perfil que el del puesto del funcionario solicitante, éste podrá optar por registrarse en un puesto vacante de menor jerarquía, percibiendo la remuneración del cargo que pase a desempeñar. Cuando tampoco existan puestos vacantes de menor jerarquía y siempre que la Unidad de destino manifieste su interés de contar con el funcionario, este podrá optar por trasladarse a un puesto fuera de modelo pasando a percibir la categoría retributiva que registraba previo a ingresar al modelo organizativo.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 77 y 78 del Estatuto del Funcionario (traslados por razones de servicio y traslados sin expresión de causa), el Gerente General, los Gerentes de Dirección, los Gerentes de Área y los Gerentes de División dentro de su ámbito de competencia, podrán disponer traslados tendientes a una mejor adecuación de la plantilla. Estos tendrán carácter transitorio por 180 días. Vencido este plazo y de no existir manifestación en contrario de los superiores o del funcionario, se considerará efectivizado el traslado. El funcionario mantendrá su categoría retributiva presupuestal, sin perjuicio de la denominación del cargo, pasando a percibir las compensaciones correspondientes al régimen de trabajo de la unidad de destino y congelándose por un lapso de 6 meses las diferencias que pudieren existir entre las compensaciones del puesto anterior y las del nuevo puesto de trabajo. En ningún caso los funcionarios de la Unidad destino adquieren derecho a ese tipo de diferencias congeladas.

Cuando el traslado pueda implicar cambio de localidad se requerirá el consentimiento expreso del funcionario.

5. Traslado por reestructura; los funcionarios que se trasladen por dicho motivo mantendrán en concepto de partida congelada a título personal el equivalente a las diferencias entre las partidas compensatorias (quebrantos, compensaciones al régimen de trabajo) percibidas en su unidad de origen y las del nuevo puesto de trabajo. la partida se mantendrá por el término de tres años disminuyendo al 50% en el transcurso del último año, vencido el cual cesará. El derecho a la percepción de la partida congelada procede cuando el traslado sea a Unidades prioritarias dentro de la empresa. La División Recursos Humanos será la competente para resolver la configuración de dichos extremos. No obstante ello, será preceptivo que la Gerencia correspondiente a la unidad de origen del funcionario haga constar y acredite que ha cesado o disminuido cuantitativamente la prestación de ciertas funciones y para cuyo cumplimiento tuvieran asignadas partidas compensatorias.

6. Incentivo por cambio de localidad; procede el mismo cuando existan razones superiores y/o permanentes de servicio en la unidad de destino que puedan ser resueltas satisfactoriamente a través del cambio de localidad en la que actualmente se registra el funcionario y que la distancia geográfica entre ambas sea mayor a los 30 kms. Los requisitos y condiciones para que proceda este tipo de traslado está reglamentada por la R 98 – 3177 (26/11/1998) y en la R03 –1925 (31/07/2003), en cuanto a los montos y modalidades del incentivo.

B) Reubicación Laboral:

1).- las transformaciones que impliquen la supresión total o parcial de funciones se realizarán garantizando los derechos adquiridos por los funcionarios, los que contarán con las siguientes posibilidades; a)- reubicación laboral en otra unidad de la Empresa, b)- traslado, de acuerdo a la presente cláusula.

2).- la Empresa estudiará las modalidades de acción que permitan de manera permanente reorientar y/o reubicar al personal que, en virtud de aplicaciones tecnológicas, cambios de organización, razones de salud, vea afectado su desempeño en los puestos de trabajo, para lograr un mejor aprovechamiento de la plantilla.

3).- asimismo el trabajador tendrá derecho a solicitar el estudio de la reubicación laboral el cual se buscará facilitar atento a las necesidades del servicio y de la administración de la plantilla.

UTE se compromete a realizar un análisis de su estructura organizativa, en el marco de las relaciones laborales existentes, a fin de detectar aquellas situaciones en que existan unidades sub-dimensionadas a las que fuera necesario dotar de mayor número de funcionarios, provenientes de otras unidades que cuenten con mayor personal del necesario para la realización de sus funciones.

4).- para aquellos funcionarios que padezcan patologías que impliquen tratamientos que inhabiliten al funcionario para el normal desempeño de sus funciones por períodos prolongados (superiores a un año) después de realizadas las valoraciones médicas correspondientes a través de Medicina Laboral se procederá a la reubicación laboral aplicando lo dispuesto al respecto en las cláusulas precedentes.

En la medida que la definición de las unidades a reestructurar será una potestad de UTE a través de una Comisión del más alto nivel, y que resulta necesario mantener adecuados niveles de comunicación y propuestas de transformación, dichas modificaciones serán informadas a AUTE, contando ésta con 10 días hábiles para presentar a la Comisión su punto de vista, no vinculante.

CLAUSULA 9. COMISIONES

1).- Los funcionarios deben cumplir las comisiones de servicio que les encomiende la autoridad competente.

La autoridad competente podrá encomendar por un plazo no mayor a 180 días cuando el servicio lo requiera, pudiendo ser prorrogable por una única vez con acuerdo del funcionario, la ejecución de trabajos que respondan a la preparación especial o aptitudes del

funcionario, aún cuando no estén comprendidas entre las que son inherentes al puesto asignado. La diligencia con la que el funcionario cumpliera con esta tarea, se hará constar en su legajo personal.
Se establece expresamente que el personal tendrá radicación funcional en la localidad base de la Unidad a la que pertenece.
2).- En los casos de los funcionarios que poseen una encomendación de funciones y que se encuentran en comisión fuera del Ente se mantendrá la misma cuando la Administración está obligada a autorizar. No se mantiene en el caso de aquellos pases en comisión que la empresa no está obligada y que son autorizados en virtud de la discrecionalidad de la Administración.

Nota. Ver Resolución número 10.-1499 del 29.10.2010

Título II – RÉGIMEN ECONÓMICO

Nota. Ver Resoluciones números 13.-1687 de 24.10.2013, R13.-1711 del 24.10.2013, R14.-1358 del 24.7.2014, R14.-2648 del 23.12.2014

CAPITULO 3: DEL SALARIO

CLAUSULA 10. DEFINICION

Todo funcionario tiene obligación y derecho a partir del día de la toma de posesión del puesto de trabajo, a desempeñarlo de acuerdo con las normas vigentes, y en consecuencia, a percibir la remuneración correspondiente. Dicha remuneración comprende sueldo base, las compensaciones y retribuciones accesorias que se asignen de acuerdo con las normas establecidas al efecto.

Nota. Régimen horario dispuesto por R12.-2129 de 27.12.2012

CLAUSULA 11. COMPONENTES DE LAS RETRIBUCIONES

El sueldo base de cada puesto de trabajo será el correspondiente a la categoría retributiva inferior del grado asignado al puesto, de acuerdo a la evaluación de puestos de trabajo realizada.
Las compensaciones comprenden toda retribución regulada a texto expreso que tenga relación directa con la prestación del servicio o naturaleza de la función y cesa o se modifica al cambiar la función.
Las remuneraciones accesorias, comprenden las liquidaciones de beneficios, tales como la prima por matrimonio, hogar constituido, asignación familiar, prima por nacimiento y otros beneficios que se otorguen en dinero o en especie.

CLAUSULA 12. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Todo funcionario tiene derecho a una compensación anual complementaria (aguinaldo) de acuerdo con la ley.

CLAUSULA 13. COMPENSACIONES

Nota. Cláusula 13 actualizada conforme a lo dispuesto por R 13.-1711 del 24.10.2013.

Ver cláusula 14.

CLAUSULA 14. COMPENSACIONES

Nota. Cláusula 13 actualizada conforme a lo dispuesto por R 13.-1687 del 24.10.2013, R 13.-1711 del 24.10.2013, R 14.-1358 del 24.07.2014, R 14.-2648 del 23.12.2014, R 15.-2934 del 23.12.2015, R 16.-2915 del 08.12.2016, R 16.-3098 del 22.12.2016, R 16.-3099 del 22.12.2016, R 17.-0531 del 16.03.2017, R 17.-2905 del 23.11.2017, R 18.-2712 del 18.10.2018, R 18.-2836 del 25.10.2018, R 18.-3550 del 26.12.2018

1) DEFINICIONES

Sueldo Escala

Es un concepto que integra al anterior “Sueldo Base” y a la partida por alimentación (Reintegro Comidas). Ambos componentes del Sueldo Escala se actualizarán en forma independiente.

Compensaciones

Se considera compensación toda prestación de carácter remuneratorio por fuera del Sueldo Escala, que pretende retribuir aquellas funciones que habitualmente impliquen una exigencia especial. Se establece expresamente que las compensaciones son inherentes al puesto de trabajo, perdiéndose tal derecho, al cambiar de puesto, cesar o suspender las funciones inherentes a la misma.

Se aplica a los funcionario/as que se desempeñan en los puestos de trabajo que requieran, para el cumplimiento de las tareas y responsabilidades inherentes al mismo, la realización de dicha exigencia especial. El pago estará condicionado a la realización efectiva de dicha exigencia especial (régimen o tarea) y al cumplimiento de los requisitos exigidos para el mismo.

2) FORMA DE CÁLCULO

Se definen dos formas de retribuir las compensaciones:

- Porcentual: Aplica a los regímenes que representan una sobre dedicación respecto a las 40 horas semanales, los cuales se remunerarán en forma proporcional al mayor horario trabajado y/o a la nocturnidad, sobre la Base de Cálculo (BC).

  La Base de Cálculo (BC) se determinará considerando al Sueldo Escala (SE) menos la mitad de la Partida por Alimentación (PA): B.C. = SE– (50% PA)

- Monto Fijo: Aplica a aquellas situaciones que no guardan relación directa con el tiempo trabajado que pueden comprender tanto regímenes de trabajo, como otras situaciones que se generan por la dispersión geográfica de la empresa, que implican radicaciones laborales específicas y/o la necesidad de movilizarse a instalaciones alejadas de centros poblados (traslado o afincamiento).

  Este grupo de compensaciones se remunerará con un monto fijo, que podrá variar en función del grado o agrupación de grados salariales.

  Para este caso los montos establecidos son en pesos uruguayos nominales, expresados a valores del año 2013, los que se actualizarán con los incrementos salariales establecidos por el Poder Ejecutivo. Lo antedicho rige en todos los casos, excepto en aquellos en que la definición de la compensación establezca una paramétrica de ajuste específica o la inexistencia de ajuste.

3) ASOCIADAS A REGIMENES DE TRABAJO:

3.1 **6ta jornada semanal**: Implica trabajar seis jornadas diarias consecutivas de labor a la semana, no pudiendo ser sustituida en forma sistemática la sexta jornada de labor por un ausentismo. Se aplica a funcionario/as que estén afectados a servicios que se brindan en forma continua.

Ámbito de aplicación Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan el régimen correspondiente descripto en (3.1)
Monto: 20% de la Base de Cálculo (BC)
Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con el Turno Rotativo Integral, Franco 6x2 y con la Jornada Extendida.

3.2 **Jornada extendida**: Implica trabajar 5 jornadas diarias consecutivas de 8:40 hs de labor de lunes a viernes. Puede ser aplicada exclusivamente al personal de Obras de Trasmisión, de Obras de Distribución Interior, de Obras de Distribución Montevideo, del Almacén de Proyectos y Obras de Distribución Montevideo, de las cuadrillas de TCT Distribución, de Automatización y Control de Redes de Distribución, y al personal de TIC afectado a procesos que requieren brindar soporte informático durante más de 8 horas diarias de lunes a viernes, y al personal de Explotación Distrito con excepción de los brigadistas.
Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a funcionario/as que realizan el régimen correspondiente descripto en (3.2)
Monto: 20% de la Base de Cálculo (BC)
Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con la generación de horas extra los días sábados y domingos (excepto autorización fundada del Gerente de Área Respectivo). Del mismo modo, resulta incompatible con las compensaciones de Turno Rotativo Integral, Franco 6x2 y 6ta jornada semanal.

3.3 **Franco 6x2**: Implica trabajar 6 jornadas diarias consecutivas y descansar las 2 jornadas siguientes (7ma y 8va jornada), manteniendo el turno fijo y rotando los días de descanso semanalmente.
Comprende los casos de servicios esenciales, en los que se debe cubrir el mismo en forma ininterrumpida.
Ámbito de Aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.3)
Monto: Esta compensación se paga en función de los siguientes ítems:
1.- por mayor horario: 10% de la Base de Cálculo (BC)
2.- por rotar el franco una partida que se fija de acuerdo siguiente detalle:

Grado del puesto	Monto mensual Pesos
7	10.500
8	7.000
9	5.500
10 al 12	4.000

3.- Partida por implantación 6x2: $ 1250 mensuales, único valor para todos los funcionario/as que realicen el régimen.
Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con: el Turno Rotativo Integral, la 6ta jornada y la Jornada Extendida.

3.4 **Turno Rotativo integral**: Implica trabajar rotando el turno y el franco de forma de cubrir el servicio, las 24 hs del día durante todo el año.
Podrá adoptar alguna de las siguientes variantes definidas sobre la base de la extensión horaria de cada jornada de trabajo:

- Jornadas de ocho (8) horas. Se integra con tres frecuencias horarias, (matutino, vespertino, nocturno) cada una de las cuales se mantendrá durante cinco jornadas consecutivas, alternando dos días de asueto al finalizar la primera y segunda frecuencia, y con tres días de asueto siguientes a la finalización de la tercera frecuencia.(nocturna)
- Jornadas de doce (12) horas. Se integra con 2 frecuencias horarias (diurno y nocturno) y dos días de descanso a continuación y se adiciona un día más de descanso cada ciclo de 24 días. No podrán realizarse más de cuatro jornadas consecutivas semanales, manteniendo intervalos regulares de asueto.

REGIMEN PROPUESTO 8 HORAS	
Días Trabajo	Días Descanso
5	2
5	2
5	3
250	115
Promedio de horas semanales: 38,46	

REGIMENPROPUESTO 12 HORAS	
Días Trabajo	Días Descanso
2	2
Cada 24 días se adiciona un día más de descanso	
168	197
Promedio de horas semanales: 38,46	

En todos los casos el descanso intermedio será proporcional a la duración de la jornada.
Se aplica a los funcionarios que se desempeñen en servicios esenciales.
La asignación del personal a una u otra variante será definida por la respectiva jefatura, considerando las necesidades del servicio, el personal disponible y el carácter subsidiario de la variante de doce horas.
Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.4).
Monto: Esta compensación se paga en función de los siguientes ítems:
1.- Por mayor horario y nocturnidad: 20% de la Base de Cálculo (BC)
2.- Por rotar el turno y el franco: partida que se fija en función del grado del puesto que la tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del puesto	Monto mensual
7	20.442
8	12.515
9	9.187
10	8.179
11	7.534
12	6.997

Incompatibilidades Es incompatible con las restantes compensaciones asociadas a regímenes de trabajo.

3.5 **Turno nocturno permanente**: Implica trabajar en turnos fijos, siempre en horario nocturno, entre las 21 y 6 hs.

Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.5)
Monto: 22,5% de la Base de Cálculo (BC)

Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con el Turno Rotativo Integral, con Turno nocturno no permanente y con el régimen de Guardias Domiciliarias.

3.6 **Turno nocturno no permanente**: Implica cumplir parte del horario de trabajo entre las 21 y 6 hs. Las horas realizadas en el mes, dentro del citado horario, no podrán exceder al equivalente a 15 días de trabajo.
Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.6)
Monto: 1,5% de la Base de Cálculo (BC), por cada 8 horas que el funcionario realice entre las 21:00 y las 6:00, liquidándose proporcionalmente en virtud de las horas comprendida en dicho lapso, con un tope de 15 días mensuales.
Incompatibilidades: La aplicación de esta compensación es incompatible con las compensaciones de Turno Rotativo Integral y con Turno Nocturno Permanente.

3.7 Guardia.

Definición: Implica que una vez cumplida la jornada de labor, se deba permanecer localizable y a la orden de la Administración, prestando el servicio cuando sea requerido. Se pretende cubrir aquellas tareas o actividades que surgen a raíz de determinadas contingencias o eventualidades, fuera de la jornada habitual de trabajo, que son imprevisibles o no se puedan planificar con anticipación.
Las personas que realicen el régimen deberán cumplir con el mismo al menos durante una semana y no más de dos al mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente el establecimiento de la frecuencia.

Categoría I: Guardia General

Ámbito de aplicación: Esta compensación aplica a los funcionarios que realizan el régimen definido. En caso de concurrir, percibirán además las horas extra de acuerdo a la normativa vigente, cuando efectivamente marquen presencia en el lugar de trabajo.
Monto: se definen 3 montos en función del grado del puesto que la tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado (N3)	Monto mensual (valores enero 2017)
5,6,7 y 8	15.961
9	7.001
10 a 12	5.601

Incompatibilidades: Es incompatible con el Turno Rotativo Integral y con el Turno Nocturno Permanente.

CATEGORÍA 2: Guardia Remota

Ámbito de aplicación: Esta compensación aplica a los funcionarios que realizan el régimen definido, y se les requiere, con habitualidad, intervenciones no presenciales a través de los sistemas corporativos de la empresa.
Monto: se definen 3 montos en función del grado del puesto que la tenga asignada de acuerdo al siguiente detalle:

Grado (N3)	Monto mensual (valores enero 2017)
5,6,7 y 8	21.114
9	9.261
10 a 12	7.409

Estos montos retribuyen tanto el régimen general, como las horas potenciales de sobre dedicación que el mismo requiera.

Incompatibilidades: Es incompatible con el Turno Rotativo Integral, con el Turno Nocturno Permanente y con el cobro/franqueo de horas extra con la siguiente excepción.
Excepción: Para el caso de trabajos planificados que necesariamente deban realizarse fuera de la jornada habitual y requieran la presencia del funcionario en el lugar de trabajo, el

Gerente de Área respectivo podrá autorizar excepcionalmente el franqueo de las horas realizadas, a modo de compensar cambios de jornada requeridos por razones de servicio.

Se aplicará la categoría 1 “Guardia General” a la Guardia para “Situaciones de Calamidad Pública”.

3.8 **Guardia Domiciliaria Variable**: Implica que el día de guardia se deba permanecer localizable y a la orden en todo momento, para consulta o apoyo, ante denuncias policiales que se formulen por UTE en vía policial y ante accidentes graves. Alcanza exclusivamente al personal técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo y a los abogados de la Asesoría Técnico Jurídica.
Las personas que realicen el régimen deberán cumplir con el mismo no más de siete días al mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente el establecimiento de la frecuencia.

Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.8). En caso de concurrir, percibirán además, las horas extras de acuerdo a la normativa vigente, cuando efectivamente marquen presencia en el lugar de trabajo.
Monto: Se definen 2 montos en función del grado del puesto que la tenga asociada, de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del puesto	Monto diario
7 y 8	1.628
9	714

3.9 Guardia Cercanía Centrales Hidráulicas – Telemando

La Guardia de Cercanía de Centrales Hidráulicas Telemandadas la realizará el personal de operación que se registre en puestos con radicación en centrales de Bonete y Palmar.
Los jefes de turno mantendrán su radicación laboral en Baygorria y prestarán servicios en comisión en la central correspondiente mientras no sean convocados a Baygorria. Cuando sean convocados a Baygorria realizarán TRI. Los técnicos y oficiales pasarán a tener radicación laboral en la central correspondiente. Se acordará previamente dos listados de funcionarios: los que queden en la central correspondiente y los que queden en Baygorria.

Pasarán a desempeñar sus tareas a turno fijo y en régimen de 7 hs 15 diarias de lunes a viernes. Estos funcionarios trabajarán en duplas compuestas por 1 técnico (o jefe de turno) y 1 oficial (o técnico). En cada central al menos una dupla se desempeñará en horario matutino y al menos una dupla en horario vespertino. Mantendrán su dependencia jerárquica, tal como lo es hoy, del Subgerente de Operación en cada central.

Estos funcionarios (de a una dupla por vez) realizarán una guardia con radicación en las centrales hidráulicas. El régimen de esta guardia se regula para las guardias domiciliarias en el convenio laboral, con las siguientes características especiales:

a) Durante el período en el que el funcionario desempeñe su guardia, residirá en la población de su central. Para esto, la Administración destinará una vivienda. Podrá traer a su familia cuando esté de guardia. Quienes residan en la población podrán hacer la guardia en su domicilio.
b) La Administración proveerá de un teléfono celular para la guardia.
c) Cuando sea convocado deberá concurrir a la central a realizar la tarea que se le encomiende, con una demora no mayor a 20 minutos.
d) Para quienes no residan en la Central, la remuneración por la guardia con residencia se fija en 1,875 de valor actual de la guardia domiciliaria.

3.10 **Brigadas 3B2T**: Implica desarrollar un ciclo de 6 días de trabajo (3 en la mañana y 3 en la tarde) complementados con 3 días de descanso. La jornada diaria es de 8:30 horas, de manera que diariamente las dos brigadas en actividad cubran un total de 17 horas, realizando en el mes un promedio de 40 horas semanales. El turno nocturno se cubre con Guardia Domiciliaria.
Este régimen es de aplicación para los funcionario/as que trabajen en Brigadas de Operación pertenecientes a Distribución Interior.

Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.9).
Monto. Esta compensación se paga en función de tres ítems:
1.- por rotar el turno entre mañana y tarde
2.- por rotar el franco
3- por realizar la Guardia Domiciliaria

Se definen 2 montos para la compensación Brigada 3B2T de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del puesto	Monto mensual
10	9.789
11	9.629

3.11 **Brigadas 2B2T**: Implica trabajar 6 jornadas a la semana, rotando el turno entre mañana y tarde cada 15 días, de modo que diariamente las dos brigadas cubran un total de 16 horas. El turno nocturno se cubre con Guardia Domiciliaria.
Este régimen es de aplicación para los funcionario/as que trabajen en Brigadas de Operación pertenecientes a Distribución Interior.

Ámbito de aplicación: Esta compensación se aplica a los funcionario/as que realizan régimen correspondiente descripto en (3.10).

Monto. Esta compensación se paga en función de tres ítems:
1.- por rotar el turno entre mañana y tarde
2.- por 6ta. Jornada
3.- por realizar la Guardia Domiciliaria

Se definen 2 montos para la compensación Brigada 2B2T de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del puesto	Monto mensual
10	11.304
11	10.214

4) ASOCIADAS A MOVILIDAD / LOCALIZACIÓN

4.1 **Desarraigo Interior**: El concepto se asocia a la necesidad de lograr que personal con determinado perfil tenga radicación laboral en localidades del interior del País.

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionario/as asignados a puestos de trabajo de todas las Áreas de la Empresa, con jerarquía no inferior a grado 7 y a las jefaturas de los Centros de Atención, de las Oficinas Comerciales II, de Gestión Contratos y Proyectos, de la Oficina Técnica CRT, de Mantenimiento Técnico de Líneas y de las Sub Estaciones de Trasmisión, que requieran radicación en el interior de la República, siempre que su desempeño le implique al funcionario prestar funciones en una localidad distinta a la de su residencia habitual.
NOTA: Se analizarán modificaciones a estos cargos en función de la estructura organizativa que se apruebe y de la existencia o no de un superior jerárquico radicado en la misma localidad.

Entre ambas localidades no podrá mediar una distancia inferior a 30 Km. Por residencia habitual se entiende el domicilio declarado por el funcionario a la Empresa en el período inmediato anterior a la asignación del nuevo puesto con una antigüedad de seis meses.

La compensación se mantendrá mientras el funcionario continúe desempeñando funciones en la misma localidad que dio origen a la asignación y a la correspondiente compensación.
Quedará comprendido el personal que teniendo asignada vivienda de UTE en razón de las tareas desempeñadas, sea desafectado de la misma por parte de la Empresa.
Monto
Pago fijo y mensual mientras mantenga la radicación, en función del grado del puesto que tenga la compensación asignada, de acuerdo al siguiente detalle:

Grado del puesto	Monto mensual
4	16.400
5	14.100
6	11.500
7	10.000
8	6.000
9	4.100

Incompatibilidades: Es incompatible con el usufructo de vivienda de UTE.

4.2 Desplazamiento a SSEE de TRA y DNC con vehículo propio

Ámbito de aplicación: Alcanza al personal con radicación laboral en instalaciones ubicadas en zonas alejadas de centros poblados, que no cuentan con medios de locomoción públicos o que la frecuencia de los mismos no compatibiliza con la jornada laboral y en las que la Empresa no brinda vehículo para el traslado de los funcionario/as. Resarce a los mismos de los costos incurridos por utilizar medios propios.
Monto: Es variable en función de los días que el funcionario concurre a trabajar en las citadas instalaciones de UTE y de los kilómetros recorridos con un máximo de 20 Km. (ida y vuelta) diario. La base de cálculo es la tarifa diurna de TAXI general del país, (1,78 pesos cada 100 metros a Setiembre 2013) y se actualizará con dicha tarifa.
Incompatibilidades: Es incompatible con desplazamiento a Centrales de generación

4.3 Desplazamiento a Centrales de generación

Ámbito de Aplicación: Se aplica al personal con radicación laboral en las Centrales Hidroeléctricas, no asentado en las mismas, que es trasladado diariamente para el desempeño del cargo en vehículo proporcionado por la Empresa. Retribuye el sobretiempo destinado por el trabajador al citado traslado.
Monto. Es fijo y mensual, con tres franjas en función del grado del puesto que tenga la compensación asignada, con escalas diferenciales para la Central Hidroeléctrica Gabriel Terra y para las Centrales Baygorria y Palmar, según el siguiente detalle:

	MONTOS MENSUALES	
Grado del puesto	G. Terra	Baygorria y Palmar
4 a 7	8.661	17.323
8	6.929	13.858
9 a 12	5.330	10.660

Incompatibilidades: Desplazamiento a SSEE de TRA y DNC con vehículo propio

4.4 Compensación Parques Eólicos

Definición y Ámbito de aplicación: Aplica al personal que se desempeña en puestos con radicación laboral en los Parques Eólicos de la empresa, no asentado en los mismos.
Se asocia a la necesidad de trasladarse al lugar de trabajo utilizando medios propios de locomoción, considerando las distancias y accesibilidad a los parques, y a la necesidad de cubrir puestos con determinados perfiles, dada la particularidad de los puntos geográficos en los que se encuentran ubicados los Parques Eólicos.
Monto: Pago diario en función del puesto y de los días en que el funcionario concurra efectivamente a trabajar al parque en que se encuentra radicado el cargo que desempeña:

		Monto diario (valores 2018)	
Zona	**Parque Eólico**	**Jefe de Parques Eólicos**	**Encargado Gestión y Técnico Monitoreo de Parques Eólicos**
Norte	Terra	767	456
	Palomas	1.456	1.145
Centro - Norte	Pampa	1.291	980
Centro - Sur	Arias	1.048	738
	Valentines	819	508
Sur	Artilleros	673	362
	Caracoles	-	633

Incompatibilidades: Desarraigo Interior, usufructo de vivienda de UTE.

4.5 Compensación Central Térmica Punta del Tigre

Definición y Ámbito de aplicación: Alcanza al personal de Generación, con radicación laboral en la Central Térmica de Punta del Tigre.
El concepto se asocia a la necesidad de concurrir al lugar de trabajo por sus propios medios, dada la particularidad de la ubicación geográfica de la central, y a la de atraer determinados perfiles, considerando la relevancia del adecuado funcionamiento de la Central Térmica Punta del Tigre para la empresa.
Monto: Fijo y mensual, en función del grado del puesto, según el siguiente detalle:

Grado	**Montos mensuales (valores 2018)**
4 a 8	17.800
9 a 12	13.000

Incompatibilidades: Desarraigo Interior.

4.6 Radicación en zona balnearia.

Ámbito de aplicación: Se aplica a aquellos funcionario/as que desempeñan tareas con carácter permanente en las localidades ubicadas en las zonas balnearias de la costa Este.
Monto: Se retribuye con un monto fijo mensual, con dos valores diferenciados por localidad según el siguiente detalle:

A) Maldonado, Punta del Este y Piriápolis.-
B) Todas las localidades costeras desde San José de Carrasco hasta la Barra del Chuy inclusive; San Carlos y Pan de Azúcar.

Monto (A)	Monto (B)
11.850	6.000

Estos valores no se ajustarán salvo para los funcionario/as que hayan percibido la misma (con la definición anterior), en la temporada estival 2012-2013.
Esta compensación se abonará únicamente de diciembre a marzo de cada año.

4.7 Conducción de vehículos y maquinaria especial

Ámbito de aplicación: Esta compensación refiere a la necesidad de retribuir la responsabilidad por la conducción y administración de los vehículos y/o maquinaria especial, de usufructo o propiedad de la empresa, y contempla expresamente los diferentes niveles de complejidad de los mismos.
Aplica a los funcionarios que para el desempeño de las tareas asociadas a su puesto de trabajo, sea necesario que conduzcan, en forma habitual, vehículos y/o maquinaria especial de usufructo o propiedad de la empresa. No aplica por tanto a los puestos cuya función principal sea la conducción de vehículos y/o maquinaria especial.
Se definen cuatro categorías de Compensación por Conducción de Vehículos incompatibles entre sí:

CATEGORIA 1 - MOTOS

Ámbito de Aplicación: Funcionario/as de Comercial Interior y de Forestal que son responsables por la conducción y administración de las motos, motonetas o ciclomotores, de usufructo o propiedad de UTE, que utilizan en el desempeño de su tarea habitual.

Monto: El monto a aplicar asciende a $ 2697 (a valores de enero 2018).

Observaciones: El funcionario debe estar habilitado para la conducción de este tipo de vehículos por parte de la empresa.

CATEGORIA 2 – VEHICULOS LIVIANOS

Ámbito de Aplicación: Funcionarios que para el desempeño de las tareas inherentes a su puesto de trabajo, asumen habitualmente la responsabilidad por la conducción y administración de los vehículos livianos, de usufructo o propiedad de la empresa.

Monto: El monto a aplicar asciende a $ 5396 (a valores de enero 2018).

Observaciones: El funcionario debe estar habilitado para la conducción de este tipo de vehículos por parte de la empresa.

CATEGORIA 3 – VEHICULOS PESADOS I

Ámbito de Aplicación: Funcionarios que, además de cumplir con las tareas inherentes al puesto de trabajo, habitualmente son responsables por la conducción y administración de los siguientes vehículos y maquinarias especiales de usufructo o propiedad de UTE, que utilicen:

a) vehículos para transporte de carga (camiones) cuyo peso bruto total sea superior a 4.000 kg y hasta 7.000 kg, pudiendo llevar remolque que no sobrepase los 1.500 kg;

b) vehículos especiales para manipuleo de carga, maquinaria vial, agrícola y forestal, y afines;

c) autoelevadores con capacidad de carga de hasta 7.000 kg;

d) puentes grúa, cuando la conducción deba ser realizada desde una cabina que se desplaza conjuntamente con el mismo.

El peso bruto total de los vehículos para transporte de carga se deberá basar en lo establecido por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP) en el Permiso Nacional de Circulación (PNC). La capacidad de carga de los autoelevadores se basará en la información aportada por el fabricante, en el manual del equipo o en el diagrama de carga colocado en el autoelevador al fabricarse. En ambos casos, es potestad de la Subgerencia Logística de Transporte definir la fuente alternativa cuando no sea posible contar

con la información.
Monto: El monto a aplicar asciende a $ 7795 (a valores de enero 2018).
Observaciones: Para poder percibir esta categoría el funcionario deberá contar con la habilitación específica por parte de la empresa incluyendo, además de otras consideraciones, lo siguiente:

- para a), b) y c), licencia de conducir habilitante según corresponda (B, C, D o H);
- para d), la capacitación correspondiente.

CATEGORIA 4 – VEHICULOS PESADOS II
Ámbito de Aplicación: Funcionarios que, además de cumplir con las tareas inherentes al puesto de trabajo, habitualmente son responsables por la conducción y administración de los siguientes vehículos y maquinarias especiales de usufructo o propiedad de UTE, que utilicen:
a) vehículos para transporte de carga (camiones y camiones grúa) cuyo peso bruto total sea superior a 7.000 kg, pudiendo llevar remolque superior a 1.500 kg;
b) grúas autopropulsadas o autoelevadores con capacidad de carga superior a 7.000 kg.
El peso bruto total de los vehículos para transporte de carga se deberá basar en lo establecido por el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTOP) en el Permiso Nacional de Circulación (PNC). La capacidad de carga de los autoelevadores se basará en la información aportada por el fabricante, en el manual del equipo o en el diagrama de carga colocado en el autoelevador al fabricarse. En ambos casos, es potestad de la Subgerencia Logística de Transporte definir la fuente alternativa cuando no sea posible contar con la información.
Monto: El monto a aplicar asciende a $ 10042 (a valores de enero 2018).
Observaciones: Para poder percibir esta categoría el funcionario deberá contar con la habilitación específica por parte de la empresa incluyendo, además de otras consideraciones, la licencia de conducir habilitante según corresponda (C, D o H).

Consideraciones Generales:
En todos los casos, a excepción del de los puentes grúa, regirán los preceptos generales de la Reglamentación General de Locomoción.

CUPOS:
A los efectos de la percepción de esta compensación, en todas las categorías, se establece un cupo de 1.2 funcionarios por vehículo

y/o maquinaria especial y turno por Unidad. Cada una de las unidades tendrá la obligación de contar con un control estricto de sus vehículos y/o maquinarias especiales en funcionamiento y del personal que percibe la compensación, velando por el cumplimiento de este cupo. Cuando la unidad cuente con un/a solo/a vehículo y/o maquinaria especial, podrá solicitar expresamente y por excepción, que se autorice el pago de dos cupos de esta compensación.
En el caso de la "Categoría 1 – Motos" el cupo asciende a 1 funcionario por vehículo y por turno.
En el caso del literal d) de la "Categoría 3 – Pesados I" el cupo asciende a 3 funcionarios por puente grúa.
Se establecieron 170 cupos adicionales (53 para Comercial y 117 para Distribución) para la "Categoría 2: Vehículos Livianos" de la compensación por Conducción de Vehículos y Maquinaria, específicamente para los puestos que conforman las cuadrillas y brigadas de Distribución y Comercial.

INCOMPATIBILIDADES:
Las cuatro categorías son incompatibles entre sí.
Cuando un funcionario por el desempeño de su cargo tenga que, en forma habitual, conducir tipos diferentes de vehículos/maquinarias especiales, y se encuentre habilitado para ambos casos, deberá percibir exclusivamente la compensación de mayor monto.

5) OTRAS COMPENSACIONES

Compensación Trabajo con Tensión TCT

Alcance: Se aplica a los funcionario/as que se desempeñan en puestos de trabajo pertenecientes a las cuadrillas de Trasmisión y Distribución, que realicen trabajos en media, alta y extra alta tensión utilizando la metodología de Trabajo TCT, cuya función primordial es el mantenimiento completo, la resolución de contingencias y las modificaciones de obra, en línea viva.

Ámbito de aplicación
En DIS; en la Unidades Explotación Interior y Mantenimiento de Redes Montevideo, se aplicara, al Técnico TCT y a los encargados de Mantenimiento TCT.
En TRA; en los CRT Base Regional, al Jefe Técnico Mantenimiento TCT y al Técnico Mantenimiento TCT.

La radicación laboral, en la base de cada equipo TCT y en los CRT, son Montevideo, Paysandú, Durazno, San José y Treinta y Tres.
En Ingeniería TCT; a los Jefes Técnicos TCT Potencial, a los Encargados TCT Potencial y al Técnico TCT Potencial.
La radicación laboral es Montevideo, para Ingeniería de TCT.
Para los trabajadores que actualmente están desempeñando los puestos indicados (Ingeniería TCT) se admitirá una radicación laboral distinta a la especificada, solo en aquellos casos en que esto no afecte el cumplimiento del servicio. Para quienes se incorporen a estos puestos a partir del 1-1-2015 la radicación laboral especificada será un requerimiento para acceder a la compensación.

Monto

La compensación tendrá un pago mensual fijo que asciende a $ 11.90 pesos uruguayos nominales (Valor a enero 2014).

Vigencia

El pago de esta compensación tendrá vigencia anual.
Cumplido el año la misma volverá a darse de alta solo para los funcionario/as que cumplen la totalidad de los requerimientos vigentes.
A estos efectos el periodo anual se prevé iniciarlos los 1ro de abril de cada año.

Requerimientos:

1) Requerimientos de ingreso

Para acceder a esta compensación el funcionario deberá contar con los siguientes requerimientos vigentes

a) Estar desempeñando alguno de los cargos indicados.
b) Contar con el informe inicial de su línea jerárquica de estar trabajando bajo el procedimiento TCT.
c) Contar con aptitud Psicofísica especifica vigente.
d) Haber aprobado y tener vigentes, los cursos correspondientes para su cargo de TCT.

2) Requerimientos de renovación anual

Para mantener anualmente la compensación el funcionario deberá previo al inicio del nuevo periodo

a) Contar con el informe favorable de su línea jerárquica en cuanto a haber efectuado el procedimiento TCT en forma habitual y adecuada.
b) Contar con aptitud Psicofísica específica, vigente.
c) Contar con la formación específica requerida, habiendo aprobado el/los cursos de Actualización

Técnica, Reciclaje, Charlas Técnicas de TCT, así como nuevas instrucciones que surjan de nuevas metodologías de trabajo que se implanten.

3) Requerimientos para el egreso: para proceder a la baja de la compensación se deberá dar al menos una de las siguientes situaciones. En cualquier momento del año:
   a) dejar de desempeñar las tareas del cargo por cualquier razón (concurso, enmendación de funciones, traslado pase en comisión de cualquier índole)
   b) informe expreso de la línea jerárquica sobre el no ejercicio del procedimiento de trabajo con tensión o sobre el incorrecto ejercicio del procedimiento.
   c) pérdida de cualquiera de los requisitos habilitantes que le impidan al funcionario el desempeño de la tarea bajo el procedimiento TCT.
   d) cuando el funcionario no acepte la radicación establecida para el cumplimiento del servicio de acuerdo a lo dispuesto en el punto 1.

4) Previo al inicio de cada periodo anual
   a) No contar con el certificado de aptitud psicofísica especifico, vigente.
   b) el no haber efectuado el mínimo de acciones de TCT en el año anterior o haberlas efectuado por debajo de los estándares, informado por su línea jerárquica.
   c) haber reprobado los cursos que correspondan de Actualización Técnica, Reciclaje, Charlas Técnicas de Trabajo con Tensión, así como nuevas instrucciones que surjan de nuevas metodologías de trabajo que se implanten.

5) Consecuencias de los egresos no voluntarios
   a) si el egreso se prevé para un periodo menor a un año, el funcionario dejara de percibir la compensación por ese periodo, y la unidad puede, durante ese periodo, utilizar dicho cupo de compensación para asignarlo temporalmente a otro funcionario que cumpla las condiciones, bajo la figura de la comisión de servicios.
   b) si el egreso se da razones de salud, e implica la perdida de condiciones en forma permanente) o al menos con expectativas mayores a un año), se aplicaran las cláusulas de la 08-780 manteniendo partidas congeladas a título personal y liberando el cargo para ser cubierto por la unidad.
   c) si el egreso se diera de manera permanente, por una situación no voluntaria pero que no implique problemas de salud, en el caso de que el funcionario haya desempeñado la

función por 4 años consecutivos anteriores, se podrán aplicar las cláusula de la R 08-780 a los efectos de que el funcionario no pierda inmediatamente su nivel de ingresos por la pérdida de la compensación.

6) Criterios de implantación

Esta compensación entra en vigencia el 01-12-2014.

Quienes a esa fecha estén percibiendo las compensaciones de TCT y TCT Potencial definidas en la R. 13.-1711, pero que no cumplan con la totalidad de las condiciones para acceder a esta nueva compensación, mantendrán el importe que perciben actualmente (TCT o TCT Potencial R. 13.-1711) con las condiciones vigentes hasta el momento en que logren las condiciones para el acceso a la nueva compensación.

Para el caso de los cargos de CRT de TRA (Jefe Técnico Mantenimiento TCT y Técnico Mantenimiento TCT), dado que se trata de equipos de trabajo nuevos en las regionales indicadas en el punto 1, la nueva compensación se asignara una vez que dichos equipos se conformen bajo las condiciones establecidas en el ítem 4.1 con plena dedicación y en la radicación correspondiente. Mientras esto no suceda, estos funcionario/as percibirán una compensación de $5.545 (Valor a enero 2014), sujeta al cumplimiento de las condiciones de habilitación vigentes, la que permanecerán a título personal para aquellos funcionario/as que no se incorporen a los nuevos equipos de trabajo, cesando la misma al vacar.

En el marco de esta transición el primer periodo se dará entre el 1-12-2014 y el 31-3-2016 manteniéndose a partir del 1-4-2016 una periodicidad anual de la compensación.

A partir de la vigencia de esta nueva compensación no se gestionara nuevos pagos de las compensaciones definidas en la R. 13.-1711 como Trabajos con Tensión y Trabajos con Tensión Potencial.

6) ADSCRIPCIÓN AL DIRECTORIO

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionario/as que se adscriben temporalmente a los Despachos de los Directores de la empresa de acuerdo a la normativa vigente R.05.-675.

Monto: Pago fijo y mensual que asciende a 17.448 pesos mientras el funcionario se encuentre adscripto al Directorio.

7) REGIMENES TRANSITORIOS

Las compensaciones que figuran en el presente capítulo, se mantienen a título personal para el caso de los funcionario/as que

las están percibiendo al momento de la implantación. No se registrarán nuevas altas de las mismas.

7.1 Reintegro Combustible

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionario/as que trabajan en el Despacho Nacional de Cargas y no utilizan locomoción de UTE para trasladarse o retirarse de éste.
Monto: Pago fijo y mensual equivalente al valor de 170 litros de nafta súper para los puestos cuyo régimen sea rotativo. En los casos de los puestos cuyo régimen sea de lunes a viernes ascenderá al equivalente a 200 litros de nafta súper por mes.
Incompatibilidades: Es incompatible con Desplazamiento a SSEE de TRA y DNC con vehículo propio.

7.2 Turno Rotativo

Ámbito de Aplicación: Se aplica a los funcionario/as de la Planta de Impregnación que lo percibían de acuerdo a lo establecido en la R.06.1007 por el hecho de rotar semanalmente el turno entre la mañana y la tarde.
Monto: Pago fijo y mensual, mientras que los funcionario/as realicen efectivamente la rotación del turno.

Grado	Importe
10	1.789
11	1.629
12	1.496

Incompatibilidades: Es incompatible con todas las compensaciones de régimen excepto con la 6ta. Jornada.

HUM

Listado de compensaciones que se integran al nuevo sueldo escala y por tanto dejan de existir como código de retribución

Código	Descripción
1108	Partida Fija congelada
1112	10% comp. desarraigo D.N.C.
1115	15% Especialización CC .HH.
1126	25 % Especialización CC.HH.
1127	Comp. Ads. Directorio
1139	100% Trabajo con Tensión
1145	10 % Mando Directo
1146	10 % Área Estratégica
1147	10 % Inv. Y Desarrollo
1177	15 % Mando Directo
1178	15 % Perm. a la Orden
1208	1/60 SMN Café Directorio
1213	Congelado Implantación
1272	20 % Direc. Estratégica
1273	20 % R.92.-919
1274	10 % R.92.-919
1280	Congelado Adsc. Directorio
1618	Partida Fija R.97.-1344
1621	Mozo Adsc. Directorio
1625	30 % Tensión 150 KW
1647	20 % TCT Complemento
1649	10 % R. 92.-919
1654	15% R 07.-508 (Punta del Tigre)
1656	10 % Trabajos Tecnológicos
1657	15 % Trabajos Tecnológicos
1661	10%Pol.Tecnol Generación
1662	15%Pol.Tecnol Generación
1670	Partida reaj. Especial
1672	Reintegro cuota mutual
1674	10 % Térmica Polivalencia
1675	15 % Térmica Polivalencia
1676	5 % Oper.Mant. Turbo vapor
1677	15 % Oper.Mant. Turbo vapor
1678	10 % Hidráulica Polivalencia
1679	15 % Hidráulica Polivalencia
1695	Decreto 147/012 Telegestiones
2016	Quebranto congelado

Nota. Texto anterior

Las compensaciones se presentan asociadas a los siguientes conceptos:

I) Régimen de Jornada de Labor
II) Lugar de Trabajo
III) Especialización en la tarea
IV) Otros

I) Compensaciones asociadas a la jornada de labor

a) Turno rotativo integral

Ambito de Aplicación:

Esta compensación se aplica a los funcionarios que se desempeñen en servicios esenciales que deban atenderse las veinticuatro horas del día durante todo el año.

Responde a presencia semanal y a jornadas comprendidas de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas y de 22 a 6 horas, o similares, durante 5 días consecutivos y franco el sexto o similar, cumpliendo un promedio de 42 horas semanales. El turno rotativo integral podrá adoptar alguna de las siguientes variantes definidas sobre la base de la extensión horaria de cada jornada de trabajo:

Jornadas de ocho horas. Se integra con tres frecuencias horarias, cada una de las cuales se mantendrá durante cinco jornadas consecutivas, alternando un día de asueto al finalizar la 1a y 2da frecuencia y con dos días de asueto siguientes a la finalización de la 3era frecuencia.

Jornadas de doce horas. Se integra con un promedio de quince jornadas de trabajo sobre un mes calendario y no más de cuatro jornadas consecutivas semanales, manteniendo intervalos regulares de asueto.

Jornada de Despacho Nacional de Carga. se integra en carácter de transitorio el horario de trabajo que viene desarrollando el Despacho Nacional de Carga, que comprende una jornada de dieciséis horas, seguida por una jornada de ocho horas y dos días de asueto, repitiéndose dicho ciclo en forma continua.

En todos los casos el descanso intermedio será proporcional a la duración de jornada. Los días de asueto (descanso) en ningún caso serán inferiores a veinticuatro horas consecutivas.

La asignación del personal de una u otra variante será definida por la respectiva jefatura, considerando las necesidades del servicio, el personal disponible, y el carácter subsidiario de la variante de doce horas.

Monto

La compensación por turno rotativo integral asciende al 60%

Incompatibilidades

La aplicación de esta compensación es incompatible con cualquier otra compensación asociada a la jornada laboral.

b) Franco Rotativo

Ambito de aplicación

Esta compensación se aplica a los funcionarios que cada cinco días de trabajo tiene uno franco que varía semanalmente. Comprende los casos en que se debe cubrir el servicio en forma ininterrumpida (en servicios esenciales) y durante el año manteniendo el turno fijo.

Para poder acceder a esta compensación, la jornada laboral debe contemplar cinco días consecutivos de trabajo con el 6to franco manteniéndose el turno estable.

Monto

La compensación por franco rotativo asciende al 20%.

Incompatibilidades

La aplicación de esta compensación es incompatible con el resto de las compensaciones asociadas a la jornada de labor excepto tareas nocturnas permanentes, no permanentes, guardia categoría 3, 48 horas.

c) Turno Rotativo

Ambito de aplicación

Esta compensación se aplica a los funcionarios que desempeñan tareas en Explotación de los Distritos de la Gcia Distribución Interior, asignados a la Brigada de Operación, en zonas que se operen con tres brigadas dos turnos y dos brigadas dos turnos y se les requiera rotar el turno entre la mañana y la tarde.

Monto

La compensación por turno rotativo asciende al 10%.

Incompatibilidades

La aplicación de esta compensación es incompatible con la compensación de turno rotativo integral.

d) 48 Horas semanales

Ambito de aplicación

Esta compensación se aplica a los funcionarios que se encuentren afectados a servicios que se brindan en forma continua. Para configurarse se debe cumplir obligatoriamente con seis jornadas de ocho horas diarias de labor consecutivas a la semana.

Monto

La compensación por 48 horas semanales asciende al 20%.

Incompatibilidades

La aplicación de esta compensación es incompatible con la del turno rotativo integral, con la de guardia categoría 2 y 4 , jornada extendida.

e) Jornada extendida

Ambito de aplicación

Esta compensación se aplica a funcionarios que efectúan un régimen de trabajo de 48 horas semanales desarrolladas de lunes a viernes. La jornada extendida puede ser aplicada exclusivamente a personal de la Gcia de Sector Obras de Trasmisión o de las Subgcias Obras de Distribución Interior. Quienes estén comprendidos a esta compensación no pueden efectuar horas extra los días sábados y domingos, excepto autorización fundada del Gerente de Area.

Monto

La compensación por jornada extendida asciende al 20%.

Incompatibilidades

La aplicación de esta compensación es incompatible con todas las compensaciones asociadas a la jornada laboral, excepto las tareas nocturnas no permanentes.

f) Tareas nocturnas permanentes

Ambito de aplicación

Esta compensación se aplica a los funcionarios que realicen turnos fijos, siempre en horario nocturno (entre las 21:00 y las 6:00).

Monto
La compensación por tareas nocturnas permanentes asciende al 22,5%.
Incompatibilidades
La aplicación de esta compensación es incompatible con cualquier otra asociada a la jornada de labor excepto franco rotativo y 48 horas semanales.

g) Tareas nocturnas no permanentes

Ambito de aplicación
Esta compensación se aplica a los funcionarios que cumplen efectivamente parte del horario de trabajo entre las 21:00 y las 6:00, no pudiendo exceder el equivalente a quince días de trabajo.
Monto
La compensación por tareas nocturnas no permanentes asciende al 1,5% por cada 8 horas que el funcionario realice entre las 21 :00 y las 6:00, liquidándose proporcionalmente en virtud de las horas comprendida en dicho lapso.
Incompatibilidades
La aplicación de esta compensación es incompatible con todas las compensaciones por jornada laboral excepto guardia cat. 1, franco rotativo, 48 horas semanales, jornada extendida.

h) Guardias

Esta compensación se aplica a los funcionarios que, una vez cumplida su jornada de labor, deban permanecer a la orden de la Administración. Existen cuatro categorías a saber:

C.1.- Guardia

Categoría 1 (20%)
Ambito de aplicación
Esta compensación se aplica a los funcionarios que, cumplida la jornada de labor, deben permanecer a la orden y en cualquier momento localizables. Y que en caso de concurrir, perciban además, las horas extra correspondiente.
Los funcionarios a los cuales se le aplica este régimen son los de Mantenimiento (de Generación y Trasmisión), Explotación, Desarrollo y Mantenimiento de Sistemas de Información, Depósitos de Proveeduría, Explotación e Instalaciones de Distribución y Comercial Interior, Técnicos del Departamento del Sistema de Seguridad, Despachantes de Aduana, Operación y Mantenimiento de la Subgerencia de Transporte y Personal Supervisor de las unidades mencionadas en esta categoría, cuando queden como responsables de unidades. Las guardias no se realizarán en forma continua sino alternada dentro del mes, siendo responsabilidad de la línea jerárquica correspondiente el establecimiento de la frecuencia.
Monto
La compensación por guardia en esta categoría asciende al 20%.
Incompatibilidades
Es incompatible con las restantes compensaciones asociadas al régimen de jornada laboral excepto la de 48 hs semanales y tareas nocturnas no permanentes.

C.2.- Guardia

Categoría 2 (30%)
Ambito de aplicación
Esta compensación se aplica a los funcionarios profesionales y personal superior (Jefes de Departamento y Subgerentes) que queden como responsables de las Unidades en la que prestan funciones fuera del horario habitual de trabajo y que una vez concluida su jornada laboral, deban permanecer a la orden y en cualquier momento localizables. Los funcionarios estarán obligados a concurrir a cualquiera de las instalaciones bajo su responsabilidad cuando el servicio lo requiera, no generando por tal concepto horas extra.
Las funciones a las que se hace referencia deben estar vinculadas directamente a la prestación del servicio eléctrico o ser soporte del mantenimiento y explotación de Sistemas Informáticos.
Monto
La compensación por guardia en esta categoría asciende al 20% en el caso de personal superior y al 30% en el caso de profesional.
Incompatibilidades
La aplicación de esta compensación es incompatible con las restantes compensaciones asociadas al régimen de jornada laboral.

C.3.- Guardia

Categoría 3 (15%)
Ambito de aplicación
Esta compensación se aplica a los funcionarios del Departamento Protecciones y Medidas (Gcia de Sector Explotación de Distribución Montevideo) que, cumplida su jornada de labor, deben permanecer a la orden y en cualquier momento localizables, durante el turno nocturno solamente.
Monto
La compensación por guardia en esta categoría asciende al 15%-
Incompatibilidades
La aplicación de esta compensación es incompatible con todas las compensaciones asociadas a la jornada de labor, excepto franco rotativo y 48 horas semanales.

C.4.- Guardia

Categoría 4 (20%)
Ambito de aplicación
Esta compensación se aplica a los Supervisores Técnicos de Obras de Trasmisión, responsables de obras que se ejecutan en localidades alejadas de su lugar de radicación o trabajo, o fuera del horario normal. Esta compensación contempla los tiempos de traslado y trabajo que superen la dedicación normal, así como la asistencia a las obras en los días no laborables. Estos funcionarios estarán obligados a concurrir a cualquiera de las obras cuando el servicio lo requiera, no generando por tal concepto horas extra.
Monto
La compensación por guardia en esta categoría asciende al 20%.
Incompatibilidades
La aplicación de esta compensación es incompatible con el resto de las compensaciones asociadas al régimen de jornada laboral, así como con la generación de horas extra.

Requisitos para la aplicación de la compensación:
En las cuatro categorías definidas como guardia, es indispensable que las personas que perciban la compensación correspondiente cumplan con dicha actividad al menos durante una semana al mes y no más de dos semanas en el mismo período.

i) Guardias profesionales

Ambito de aplicación
Esta compensación es aplicable a aquellos funcionarios profesionales cuyos puestos implican la necesidad de estar en cualquier momento localizable y a la orden para consultas o apoyo ante denuncias policiales que se formulen por UTE en vía policial y ante accidentes graves.
Esta compensación alcanza exclusivamente a los técnicos de la Subgerencia de Seguridad e Higiene en el trabajo y a los abogados del Departamento Jurídico.
Monto
La compensación por guardia profesional asciende al 3% por cada día de turno que deba cumplir en el mes.
Incompatibilidades
La aplicación de esta compensación es incompatible con la compensación de guardia en todas sus categorías.

II) Compensaciones asociadas al lugar de trabajo

a) Radicación en Centrales Hidroeléctricas
Ambito de Aplicación
Para el personal asentado en las Centrales Hidroeléctricas así como las del Sector Trasmisión con asiento en dichas áreas y personal de mantenimiento de la Gcia de Sector Trasmisión que funciona en la Sub-estaciones semiatendidas, mientras no se telecomanden y para el personal de trasmisión que presta sus servicios en los depósitos de Sarandí Grande y La Cruz .
Monto
El porcentaje a aplicar depende de la ubicación de la Central y de la categoría retributiva del funcionario de la siguiente manera:
- 15% del sueldo base para el personal de la C.H.G. Terra, categoría retributiva superior a 17.
- 25% del sueldo base para el personal de la C.H.G Terra, categoría retributiva 2 a 17.
- 25% del sueldo base para el personal de las C.C.H.H. Baygorria y Palmar, categoría retributiva superior a17.
- 50% del sueldo base para el personal de las C.C.H.H. Baygorria y Palmar, categoría retributiva 2 a 17.

b) Radicación en zona balnearia
Ambito de Aplicación
Se aplica a aquellos funcionarios que desempeñan tareas con carácter permanente en las localidades ubicadas en las zonas balnearias del Este.
Monto
El monto de la compensación es del 30% y 50% del sueldo base dependiendo de la zona. Se abonará únicamente de diciembre a marzo de cada año.
c) Compensación por desarraigo interior
Ambito de Aplicación
Se aplica a los funcionarios asignados a puestos de trabajo con jerarquía no inferior a grado 7, y a los puestos de Jefe Centro de Atención, Jefe Explotación Distrito, Jefe Obras Distrito, Jefe Oficina Comercial, Jefe Oficina Técnica, Jefe Técnico Línea, Jefe Técnico SSEE, que requieran radicación en el interior de la República, siempre que su desempeño le implique al funcionario prestar funciones en una localidad distinta a la de su residencia habitual. Entre ambas localidades no podrá mediar una distancia inferior a 30 kms.
Por residencia habitual se entiende el domicilio declarado por el funcionario a la Empresa en el período inmediato anterior a la asignación del nuevo puesto con una antigüedad a seis meses.
La compensación se mantendrá mientras el funcionario continúe desempeñando funciones en la misma localidad que dio origen a la asignación y a la compensación.
Queda comprendido el personal que teniendo asignada vivienda de UTE en razón de las tareas desempeñadas, se evaluara la conveniencia de desafectarlo de la misma.
Monto
El Monto de la compensación por desarraigo asciende a un 20% sobre la suma del salario base más el 50% del Reintegro por Alimentación.
Incompatibilidades
Es incompatible con la percepción de la compensación por radicación Centrales Hidroeléctricas y con el usufructo de vivienda de UTE.
Implantación
Al personal que percibe la compensación por casa habitación, se le asigna la compensación por desarraigo como criterio de implantación.
a) Reintegro de combustible
Ambito de Aplicación
Para los funcionarios que trabajan en el Despacho Nacional de Cargas y no utilizan locomoción de UTE para trasladarse o retirarse de éste.
Monto
Es el equivalente a 200 litros de nafta super por mes.

III) Compensaciones asociadas a la especialización de la tarea

a) Especialización en Centrales Hidroeléctricas.
Ambito de Aplicación
Se aplica a Jefes Técnicos Mecánicos, Jefes Técnicos Eléctricos, Jefes Técnicos Electrónicos y de Instrumentación, Jefes de Oficinas Técnicas, Jefes de Administración y Servicios Generales, Encargados de Mantenimiento Mecánico, Encargados de Mantenimiento Eléctrico, Técnicos Electrónicos y de Instrumental, Jefes Técnicos de Hidrología, Jefes Técnicos de Auscultación, que trabajen en las Centrales Hidroeléctricas.
Se aplica también a las Gerencias de Sector Transmisión, Comunicaciones y Telecontrol y Renovación Gabriel Terra con asiento en las Centrales Hidroeléctricas en los puestos de trabajo que se detallan; Jefe Técnico de Subestaciones, Encargado de Subestaciones, Encargado Torrero, Técnico en Comunicaciones, Supervisor Técnico en Obras Mecánicas, Supervisor Técnico en Obras Electrotécnicas, Controlador de Obras, Ingeniero en las Represas Hidroeléctricas.

Monto
- 15% del sueldo base, para el personal con asiento en la C.H. Gabriel Terra.
- 25% del sueldo base, para el personal con asiento en las CC.HH. Baygorria y Constitución.

b) Trabajos con Tensión
Ambito de Aplicación
Se definen dos categorías:
Categoría 1
Aplicada exclusivamente a los funcionarios de las Cuadrillas de Trasmisión cuya función primordial es el mantenimiento completo en línea viva, trabajando en tensión de hasta 500 kV (extra alta tensión). Esta mantenimiento completo implica la ejecución de toda la gama de trabajos posibles.
Categoría 2
Aplicada a los funcionarios pertenecientes a las cuadrillas de Trasmisión que realizan trabajos con tensión en instalaciones de hasta 150kV y a los funcionarios de las cuadrillas de Distribución que se desempeñen bajo el método de Trabajo con Tensión.
Monto
El monto a aplicar para la categoría 1 de esta compensación es del 100 %. Por su parte a los funcionarios abarcados por la categoría 2, se le aplicará el 30%.
c) Conducción de vehículos
Ambito de Aplicación
Se definen dos categorías:
1) A todo el personal de la Empresa hasta grado 9 inclusive que además de cumplir con las tareas inherentes al puesto de trabajo, son responsables por la conducción y administración de los vehículos livianos que utilizan.
A los efectos de la percepción de esta compensación, se establece un cupo de 1, 2 funcionarios por vehículos y por turno por cada unidad.
Categoría 2
A todo el personal de la Empresa(hasta grado 9 inclusive) de Almacenes Primarios y Secundarios, Explotación Montevideo, Obras y Proyectos Montevideo e Interior y Transporte, que manejen vehículos especiales para transporte y manipuleo de carga.
Monto
El monto a aplicar es del 20%, para funcionarios de hasta grado 10. Para los funcionarios con grado 9, el monto a aplicar es el 20% del sueldo base correspondiente a la categoría retributiva 11 (grado 10).

IV) Otras compensaciones
- Adscrito a Directorio (R00 – 2578)
- Compensación por antigüedad
- Mando Directo
- Area Estratégica
- Investigación y Desarrollo

Criterios de Aplicación de Compensaciones
1) Cuando el sueldo base más las compensaciones que perciba el funcionario al momento de la implantación del modelo organizativo de su unidad supere a la remuneración prevista para el puesto que asumirá (sueldo base más compensaciones), y se mantendrá en iguales condiciones que en el numeral 5 de la cláusula 8.
2) Las compensaciones referidas en el punto anterior no incluyen las asociadas a un período de tiempo, tales como las otorgadas por acciones previas, campañas, etc.; las que caducarán cuando finalice la acción que dio origen a las mismas.
3) Para funcionarios que ocupen puestos fuera de modelo, se congelarán las compensaciones que perciban a la fecha de implantación del modelo organizativo de la unidad en que cumplen funciones, adoptándose un criterio análogo al expuesto en el punto 1 del presente capítulo.
4) La base de cálculo para los porcentuales es : I = (SB + 50% RC) x%
I = Importe de la compensación
SB = Sueldo Base
RC = Reintegro de Comidas
% = Porcentaje de la compensación que corresponda.
5) Las compensaciones por régimen de trabajo para puestos de modelo se aplican también a los puestos de no modelo, en cuyo caso la solicitud será realizada por la línea jerárquica correspondiente con la debida justificación.
6) Todas las compensaciones que se mantienen congeladas serán a título personal.

CLAUSULA 15. EXTENSION

Regirán las compensaciones vigentes a la fecha y las que puedan crearse con posterioridad al presente convenio, teniéndose presente que la concesión de las mismas deberá estar asociada a un régimen extraordinario de trabajo.

CLAUSULA 16. HORAS EXTRA

Nota. Cláusula 16 actualizada de conformidad con las Rs 09.-1577 de 17.12.2009, 10.-1613 de 12.11.2010 y 11.- 156 de 4.02.2011

16.1 Se consideran horas extraordinarias, las horas de trabajo que exceden la jornada ordinaria y las que se cumplan en días no laborables, siempre que respondan a estrictas razones de servicio y cuenten con la debida autorización.

Los días laborables y no laborables se determinaran de acuerdo al régimen de trabajo vigente asignado a cada funcionario.

En ningún caso la autorización al trabajo en régimen de horas extraordinarias tendrá carácter permanente.

16.2 Quedan exceptuados del régimen de horas extraordinarias:

a) horario maternal
b) medio horario por prescripción médica
c) jornada de seis horas de labor
d) regímenes de 24 horas semanales
e) quienes reciben compensaciones por guardia domiciliaria categorías 1, 2 y 3.
f) adscriptos al Directorio, a excepción de funcionario/as que desempeñan tareas de chofer.
g) régimen extraordinario de trabajo de funcionario/as amparados por las resoluciones R. 88.- 3863/64 del 14/09/1988, R. 92.- 919 del 8/04/1992 y complementaria R. 93.-3101 del 24/11/1993.
h) instructores amparados al reglamento de actividades de capacitación aprobado por R. 91.-2579 del 7/08/1999.
i) actividades desarrolladas al amparo de la vigencia en los reglamentos de trabajo aprobados por R. 93.-1840 del 14/06/1993, prorrogado por R 96.- 2532 del 18/09/1996.
j) personal con categoría retributiva igual o mayor a veintiocho.
k) Todas aquellas que resulten incompatibles con la aplicación del régimen previsto en la presente Reglamentación.

16.3 Condiciones para el cómputo:

Se requiere trabajar como mínimo una hora extraordinaria. Procederá siempre que la jornada de trabajo haya sido completa, esto es, ocho horas o siete horas quince minutos. Los permisos debidamente autorizados no obstaran a considerar que la jornada ha sido cumplida en su totalidad.

Las horas extraordinarias en días laborables se consideran siempre realizadas al final de la jornada. En caso que la autorización suponga la concurrencia del funcionario con anticipación a su horario habitual, se entenderá que hay cambio de horario con horas extraordinarias al final de su jornada. Salvo aquellas situaciones en

que la Gerencia de División Gestión Humana establezca lo contrario.

16.4 De los límites en cada jornada

No podrá exceder de dos horas diarias en días laborables y diez horas en días no laborables. Estos límites podrán extenderse hasta seis y catorce horas cuando:

a) trabajo en régimen de comisión con viático
b) trabajo en tareas de chofer
c) en caso en que el resultado técnico del trabajo se vea comprometido y/o la jefatura lo considere indispensable por la naturaleza del servicio.

En los casos de trabajo en regímenes de turno, la extensión de seis horas podrá prolongarse a ocho horas, siempre que el servicio lo requiera y el personal normalmente disponible no fuera suficiente.

Las horas extraordinarias verificadas en una unidad distinta a la de la ubicación presupuestal del funcionario se liquidarán sobre la categoría retributiva básica asignada al cargo cuya tarea se cumple en la jornada extraordinaria.

La valoración del cargo cuya tarea se cumpla en la jornada extraordinaria no podrá superar en más de un grado la del cargo presupuestal del funcionario asignado a dicha jornada, salvo las horas extraordinarias realizadas en otra unidad en tareas de chofer, en cuyo caso deberán computarse a la categoría de igual puesto en la Subgcia de Transporte.

16.5 Bonificaciones:

Independientemente del régimen de trabajo asignado corresponderá la bonificación del 100% el 1ero de enero, 1ero de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre.

16.7 Del franqueo

Salvo disposición expresa en contrario rigen para la generación de horas extraordinarias a franquear, los mismos requisitos, límites e incompatibilidades que para la generación de horas extraordinarias a cobrar. No podrán ser objeto de franqueo las horas extraordinarias generadas en ocasión de servicios prestados en una unidad distinta a la que pertenece.

La fecha de usufructo de los días pendiente de franqueo será fijado por las respectivas jefaturas de manera tal que no interfiera con las necesidades del servicio. Se usufructuarán en períodos no menores a una hora; computándose siempre en forma no bonificada.

16.8 De las horas extraordinarias en los casos de ruptura de la relación funcional:

a) en casos de cesantía, destitución o fallecimiento se abonará al funcionario/a sus causahabientes respectivamente el

importe correspondiente a las horas extraordinarias pendientes.

b) en los casos de renuncia común, el usufructo o pago lo determinará la Gcia de División Gestión Humana, considerando las necesidades del servicio y la voluntad del funcionario expresada en tal sentido.

c) los funcionario/as que presentan renuncia para jubilarse o que fueran jubilados por la causal de edad avanzada, siempre que fuera posible, deberán usufructuar las horas extraordinarias pendiente de franqueo; de lo contrario, se le fijará como fecha de baja o cesantía, la que resulte luego, de computarse como " en servicio" los días equivalentes.

16.9 Profesionales

Los funcionario/as comprendidos en las categorías retributivas 19 a 21 que cumplan servicios en régimen de horas extraordinarias podrán generar dichas horas al cobro o franqueo quedando incorporados al régimen general previsto en la Reglamentación General de Horas Extraordinarias aprobada por R. 00.-1615 del 03/08/2000.

16.10 En todo lo no previsto por el presente Convenio, regirán con relación a las horas extraordinarias las disposiciones vigentes aprobadas por R. 00.-1615 del 03/08/2000.

Texto anterior

Se consideran horas extraordinarias, las horas de trabajo que exceden la jornada ordinaria y las que se cumplan en días no laborables, siempre que respondan a estrictas razones de servicio y cuenten con la debida autorización. Los días laborables y no laborables se determinaran de acuerdo al régimen de trabajo vigente asignado a cada funcionario. En ningún caso la autorización al trabajo en régimen de horas extraordinarias tendrá carácter permanente.

Quedan exceptuados del régimen de horas extraordinarias :

a)horario maternal

b) medio horario por prescripción médica

c) jornada de seis horas de labor

d) regímenes de 24 horas semanales

e) quienes reciben compensaciones por guardia domiciliaria categorías 1, 2 y 3.

f) adscriptos al Directorio, a excepción de funcionarios que desempeñan tareas de chofer.

g) régimen extraordinario de trabajo de funcionarios amparados por las resoluciones 88 - 3863/64 del 14.09.1988, R 92-919 del 8.04.1992 y complementaria R 93-3101 del 24.11.1993.

h)instructores amparados al reglamento de actividades de capacitación aprobado por R 91-2579 del 7.08.1999.

i) actividades desarrolladas al amparo de la vigencia en los reglamentos de trabajo aprobados por R 93-1840 del 14.06.1993, prorrogado por R 96 -2532 del 18.09.1996.

j) personal con categoría retributiva igual o mayor a veintiocho.

k) Todas aquellas que resulten incompatibles con la aplicación del régimen previsto en la presente Reglamentación.

Condiciones para el cómputo:

Se requiere trabajar como mínimo una hora extraordinaria. Procederá siempre que la jornada de trabajo haya sido completa, esto es, ocho horas o siete horas quince minutos. Los permisos debidamente autorizados no obstaran a considerar que la jornada ha sido cumplida en su totalidad.

Las horas extraordinarias en días laborables se consideran siempre realizadas al final de la jornada. En caso que la autorización suponga la concurrencia del funcionario con anticipación a su horario habitual, se entenderá que hay cambio de horario con horas extraordinarias al final de su jornada. Salvo aquellas situaciones en que la Gerencia de División Recursos Humanos establezca lo contrario.

De los límites en cada jornada

No podrá exceder de dos horas diarias en días laborables y diez horas en días no laborables. Estos límites podrán extenderse hasta seis y catorce horas cuando:

a) trabajo en régimen de comisión con viático

b) trabajo en tareas de chofer

c) en caso en que el resultado técnico del trabajo se vea comprometido y/o la jefatura lo considere indispensable por la naturaleza del servicio.

En los casos de trabajo en regímenes de turno, la extensión de seis horas podrá prolongarse a ocho horas, siempre que el servicio lo requiera y el personal normalmente disponible no fuera suficiente.
Las horas extraordinarias verificadas en una unidad distinta a la de la ubicación presupuestal del funcionario se liquidarán sobre la categoría retributiva básica asignada al cargo cuya tarea se cumple en la jornada extraordinaria. La valoración del cargo cuya tarea se cumpla en la jornada extraordinaria no podrá superar en más de un grado la del cargo presupuestal del funcionario asignado a dicha jornada, salvo las horas extraordinarias realizadas en otra unidad en tareas de chofer, en cuyo caso deberán computarse a la categoría de igual puesto en la Subgcia de Transporte.
Bonificaciones :
Independientemente del régimen de trabajo asignado corresponderá la bonificación del 100% el 1ero de enero, 1ero de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre .
Del franqueo
Salvo disposición expresa en contrario rigen para la generación de horas extraordinarias a franquear, los mismos requisitos, límites e incompatibilidades que para la generación de horas extraordinarias a cobrar. No podrán ser objeto de franqueo las horas extraordinarias generadas en ocasión de servicios prestados en una unidad distinta a la que pertenece.
La fecha de usufructo de los días pendiente de franqueo será fijado por las respectivas jefaturas de manera tal que no interfiera con las necesidades del servicio. Se usufructuarán en períodos no menores a una hora; computándose siempre en forma no bonificada.
De las horas extraordinarias en los casos de ruptura de la relación funcional:
a) en casos de cesantía, destitución o fallecimiento se abonará al funcionario o/a sus causahabientes respectivamente el importe correspondiente a las horas extraordinarias pendientes.
b) en los casos de renuncia común, el usufructo o pago lo determinará la Gcia de División Recursos Humanos, considerando las necesidades del servicio y la voluntad del funcionario expresada en tal sentido.
c) los funcionarios que presentan renuncia para jubilarse o que fueran jubilados por la causal de edad avanzada, siempre que fuera posible, deberán usufructuar las horas extraordinarias pendiente de franqueo; de lo contrario, se le fijará como fecha de baja o cesantía, la que resulte luego, de computarse como " en servicio" los días equivalentes.
Todo lo establecido anteriormente es sin perjuicio de las disposiciones consagradas por la Resolución 00- 1615 del 3.08.2000.

CLAUSULA 17. HORAS EXTRA POR RAZONES DE SERVICIO

Nota. Cláusula 17 actualizada conforme a lo previsto por R10.-1408 de 8.10.2010, nral. 1

Cuando las necesidades del servicio lo exijan las distintas Gerencias podrán imponer la obligación de realizar tareas en régimen de horas extraordinarias, debiendo notificar a los funcionario/as con veinticuatro horas de antelación.
En casos imprevisibles, de urgencia o fuerza mayor en los cuales aparezca como impostergable la prestación de servicios, podrá prescindirse del requisito de notificación.
La inasistencia al trabajo en régimen de horas extraordinarias, que no fuere fundada en causas admitidas por la Reglamentación de Contralor de Asistencia u otras de verdadera fuerza mayor debidamente documentadas, dentro de los tres días laborables siguientes a la fecha del reintegro a las tareas dará lugar a la sanción de un día de suspensión, por cada jornada o fracción de jornada a la que el funcionario hubiera sido requerido.
En ningún caso el trabajo en régimen de horas extraordinarias, cumplido conforme a la presente disposición, podrá superar dos turnos seguidos de 8 horas cada uno, durante más de tres días consecutivos.
La Empresa se reserva el derecho de disponer la restricción o cese de régimen de horas extra cuando desaparecieren las razones de servicio o fuerza mayor que motivaron su implantación

Texto anterior

Cuando las necesidades del servicio lo exijan las distintas Gerencias podrán imponer la obligación de realizar tareas en régimen de horas extraordinarias, debiendo notificar a los funcionarios con veinticuatro horas de antelación.
En casos imprevisibles, de urgencia o fuerza mayor en los cuales aparezca como impostergable la prestación de servicios, podrá prescindirse del requisito de notificación.
La inasistencia al trabajo en régimen de horas extraordinarias, que no fuere fundada en causas admitidas por la Reglamentación de Contralor de Asistencia u otras de verdadera fuerza mayor debidamente documentadas, dentro de los tres días laborables siguientes a la fecha del reintegro a las tareas dará lugar a la sanción de un día de suspensión, por cada jornada o fracción de jornada a la que el funcionario hubiera sido requerido.
La Empresa se reserva el derecho de disponer la restricción o cese de régimen de horas extra cuando desaparecieren las razones de servicio o fuerza mayor que motivaron su implantación.

CLAUSULA 18. JORNADAS ESPECIALES: TRABAJO EN FERIADO DE CARNAVAL Y SEMANA DE TURISMO

Nota. Cláusula 18 actualizada conforme a lo previsto en la R11.- 937 de 15.07.2011

18.1 Régimen de turnos. Para el personal afectado al régimen de turnos los días lunes y martes de carnaval y de lunes a domingo en semana de turismo son días laborables. No obstante, en estos días el personal que se registre con nivel hasta de Jefatura de Departamento tendrá derecho al cobro bonificado en un 50% las horas efectivamente trabajadas en el horario habitual ("horas compensadas") siguiendo la liquidación aplicable a las horas extraordinarias a partir 01/01/2011**.**
Quedan comprendidos en la presente disposición, los regímenes de turno rotativo integral, franco rotativo y similares que posteriormente se disponga por resolución de Directorio.

18.2 Régimen general. Para el personal afectado a los demás regímenes de trabajo, los días lunes y martes de Carnaval y de lunes a domingo de Semana De Turismo son días no laborables correspondiendo el 50% de bonificación a las horas extraordinarias que eventualmente se realicen.

18.3 Atención al público. Se asimilará al régimen de horas extraordinarias en día laborable, pagándose con un 50% de bonificación, las horas efectivamente trabajadas por los funcionario/as que integren la guardia o contribuyan a la prestación del servicio de atención al público durante los días lunes a jueves de semana de turismo.

Texto anterior
Para el personal afectado al régimen de turnos los días lunes y martes de carnaval y de lunes a domingo en semana de turismo se consideran días laborables. No obstante en estos días tendrán derecho al cobro bonificado con un 50% de las horas efectivamente trabajadas, quedando comprendidos los regímenes de turno rotativo integral, franco rotativo y similares que posteriormente se dispongan por resolución de Directorio.
Para el personal afectado a los demás regímenes de trabajo, corresponderá el 50% de bonificación a las horas extra efectivamente trabajadas durante los días lunes y martes de Carnaval y de lunes a domingo de Semana de Turismo.
Se asimilará al régimen de horas extra en día laborable, pagándose con un 50% de bonificación, las horas efectivamente trabajadas por los funcionarios que integren la guardia o contribuyan a la prestación del servicio de atención al público durante los días lunes a jueves de semana de turismo.

CLAUSULA 19. HORAS EXTRA PARA FUNCIONARIOS ACCIDENTADOS

Los funcionarios accidentados que se encuentren amparados al régimen del Banco de Seguros del Estado, durante el tiempo que permanezcan en tal condición, percibirán mensualmente el promedio de horas extraordinarias realizadas en los últimos seis meses de labor anteriores al hecho. El mismo criterio se aplicará a los funcionarios que trabajen en regímenes de campaña o trabajos incentivados.

CLAUSULA 20. VIATICOS

Nota. Cláusula 20 actualizada conforme lo dispuesto por R 10.-1408 del 8.10.2010, nral. 3; R 10.-1613 del 12.11.2010

20.1 Desígnase viático por comisión de trabajo las sumas que, en determinadas circunstancias son abonadas a los funcionario/as que por razones de servicio pasen a prestar funciones en localidad/es distinta/s del lugar de su radicación laboral.
La expresión radicación laboral, referida en el inciso anterior, designa al lugar de prestación de servicios con el que se vincula el actual cargo presupuestal asignado al funcionario.
Los funcionario/as registrados en la categoría 14 (grado 9) y superiores, podrán optar por el sistema de viático por comisión de trabajo o por el pago de Cuenta de Gastos. Dicha opción no será de aplicación para el personal que se registre en puestos de Gerente de Sector o superior, a los que se les aplicará el sistema de Cuenta de Gastos.

20.2 Situaciones comprendidas:

Ocurridas las circunstancias constitutivas del trabajo en régimen de comisión, corresponderá el pago de viáticos siempre que:

a) el funcionario deba trasladarse a una localidad que diste más de treinta kms. de su radicación laboral. A tales efectos se mantiene el criterio de que la medición referida distancia debe hacerse entre localidades, tomando como referencia la información que al respecto se obtenga de la página web del Ministerio de Transportes y Obras Públicas, en su defecto la información oficial que proporcione la Junta Departamental respectiva.
b) La comisión se realice a una distancia inferior a 30 km. Y las localidades involucradas, por sus especiales características, estén autorizadas expresamente por Directorio de UTE.

c) Según los parámetros que oportunamente fijará la Gcia de División Gestión Humana, para llegar a la localidad en que se desempeñará la comisión el funcionario deba viajar más de una hora en un medio de transporte público partiendo de su localidad de radicación laboral.

Quedarán comprendidos en el sistema de viáticos por comisión de trabajo, las siguientes situaciones:

a) Participación en concursos, pruebas de suficiencia, capacitación u otras dirigidas al personal de UTE.
b) Exámenes médicos obligatorios para los cuales el personal fuere citado por el BSE o la Subgcia de Medicina Laboral.
c) Casos excepcionales en los que el Directorio de UTE disponga la movilidad del funcionario y el caso no reúna los extremos regulados en la reglamentación.
d) Otras determinadas de conformidad con el asesoramiento técnico proporcionado por la Gcia de División Gestión Humana.

20.3 Situaciones excluidas:

a) Traslados verificados en cumplimiento de procedimientos disciplinarios o a solicitud del propio funcionario interesado.
b) Los períodos no trabajados durante las jornadas en comisión, sea debido a paros, fuero sindical, suspensiones, licencia anual, franqueos, faltas justificadas, faltas sin justificar, faltas por absoluta excepción y ausencia Corte Electoral.
c) Las comisiones que deban cumplirse en la localidad donde el funcionario tiene fijada su residencia.
d) La concurrencia a jornadas, encuentros, cursos de capacitación o similares en los que UTE se haga cargo de todos los gastos.

20.4 Cómputo del tiempo de comisión:

Se computará desde la partida efectiva hacia el lugar de la comisión y el arribo del viaje de regreso a la localidad de origen;

a) Traslado en transporte público; la partida efectiva será la hora de partida del mismo según conste en el boleto correspondiente.
b) Traslado en vehículos proporcionados por la Empresa; el tiempo de comisión será a partir de que el usuario registre su firma y horario en la ficha vehicular, o en su defecto sistema CONVE.

c) Traslado en locomoción propia; el tiempo de la comisión será el denunciado por el funcionario bajo su responsabilidad y la de su superior que dispuso la comisión.

La comisión deberá acreditarse mediante registros en el sistema de relojes magnéticos, cuando la localidad no cuente con los mismos, la asistencia deberá justificarse mediante la guía de viáticos firmada por el Jefe de la Unidad en la cual el funcionario prestó servicios.

20.5 Normas de liquidación:

Porcentajes:

Las liquidaciones de viáticos se determinarán de conformidad con los porcentajes de asignación diaria definidos de acuerdo a las franjas temporarias que se establecen seguidamente:

a) Hasta ocho horas, no genera viático.
b) Más de ocho y hasta dieciséis horas genera el 40%.
c) Más de dieciséis y hasta veintitrés horas genera el 80%.
d) Más de veintitrés horas genera el 100%.

Se establece que el período representativo de asignación diaria designará:

a) El día calendario de 0 a 24 horas.
b) El lapso de más de 8 horas computadas ininterrumpidamente entre dos días calendario consecutivos, siempre que en alguno de éstos no se hubieran registrado más de 8 horas.

Escalas:

A fin de determinar la escala de liquidación, las comisiones se contabilizarán en días de viático efectivamente generados.

Los primeros catorce días se liquidan al 100% del valor del viático; a partir del decimoquinto día al 80%.

Si la comisión se interrumpe y reanuda en el mismo lugar sin que transcurra un lapso de siete días, se considera que es continuación de la comisión inicial.

Otros:

Cuando UTE proporciona alojamiento individual con comodidades mínimas y servicios similares a los ofrecidos por establecimientos de la industria hotelera, las asignaciones diarias por concepto de viático disminuirán en un 20%. En este caso y cuando UTE se hace cargo de la alimentación no se percibirá viático.

Entre el 15 de diciembre y el 15 de marzo, las asignaciones por viático se incrementarán un 30% en las localidades costeras desde San José de Carrasco hasta la Barra del Chuy inclusive .Se incluyen en el mencionado incremento (del 30%) las localidades de

Maldonado, San Carlos y Pan de Azúcar, comprendidas en la zona de influencia turística.
Los funcionario/as que tengan vivienda asignada por UTE o compensación por casa habitación, no podrán generar más de quince días de viático al mes, salvo situaciones debidamente justificadas y autorizadas por el Gerente de Sector correspondiente.
En los casos no previstos en las cláusulas 20 y 21 regirán las disposiciones consagradas por la R. 99.- 1468 del 24/06/1999 y la redacción dada por la R. 02.- 2679 del 12/09/2002.

Texto anterior
Designase viático por comisión de trabajo las sumas que, en determinadas circunstancias son abonadas a los funcionarios que por razones de servicio pasen a prestar funciones en localidad/es distinta/s del lugar de su radicación laboral.
La expresión radicación laboral, referida en el inciso anterior, designa al lugar de prestación de servicios con el que se vincula el actual cargo presupuestal asignado al funcionario.
Los funcionarios situados a partir de la categoría retributiva 18 en adelante podrán optar por el viático o por el pago de cuenta de gastos.

Situaciones comprendidas:
a) Cuando el funcionario deba trasladarse a una localidad que diste más de treinta kms de su radicación laboral.
b) Cuando según los parámetros que oportunamente fijará la Gcia de División Recursos Humanos, para llegar al lugar en el que desempeñará la comisión el funcionario deba viajar más de una hora en un medio de transporte público partiendo de su radicación laboral.
c) Participación en concursos, pruebas de suficiencia, capacitación u otras dirigidas al personal de UTE.
d) Exámenes médicos obligatorios para los cuales el personal fuere citado por indicación de la Subgcia de Medicina Laboral.
e) Casos excepcionales en los que el Directorio de UTE disponga la movilidad del funcionario y el caso no reúna los extremos regulados en la reglamentación.
f) Otras determinadas de conformidad con el asesoramiento técnico proporcionado por la Gcia de División Recursos Humanos.
Situaciones excluidas :
a) Traslados verificados en cumplimiento de procedimientos disciplinarios o a solicitud del propio funcionario interesado.
b) Los períodos no trabajados durante las jornadas en comisión, sea debido a paros, fuero sindical, suspensiones o faltas sin justificar.
c)Las comisiones que deban cumplirse en la localidad donde el funcionario tiene fijada su residencia.
d) La concurrencia a jornadas, encuentros, cursos de capacitación o similares en los que UTE se haga cargo de todos los gastos.

Cómputo del tiempo de comisión :
Se computará desde la partida efectiva hacia el lugar de la comisión y el arribo del viaje de regreso a la localidad de origen;
a) Traslado en transporte público; la partida efectiva será la hora de partida del mismo según conste en el boleto correspondiente.
b) Traslado en vehículos proporcionados por la Empresa; el tiempo de comisión será a partir de que el usuario registre su firma y horario en la ficha vehicular.
c) Traslado en locomoción propia; el tiempo de la comisión será el denunciado por el funcionario bajo su responsabilidad y la de su superior que dispuso la comisión.
La comisión deberá acreditarse mediante registros en el sistema de relojes magnéticos, cuando la localidad no cuente con los mismos, la asistencia deberá justificarse mediante la guía de viáticos firmada por el Jefe de la Unidad en la cual el funcionario prestó servicios.
Normas de liquidación :
a) Hasta ocho horas, no genera viático.
b) Más de ocho y hasta dieciséis horas genera el 40%.
c) Más de dieciséis y hasta veintitrés horas genera el 80%.
d) Más de veintitrés horas genera el 100%.
Los primeros catorce períodos se liquidan al 100% del valor del viático; a partir del decimoquinto día al 64%. A fin de determinar la escala de liquidación, las comisiones se contabilizarán en días corridos. Si la comisión se interrumpe y reanuda en el mismo lugar sin que transcurra un lapso de siete días, se considera que es continuación de la comisión inicial; excepto cuando el funcionario concurra a una misma localidad pernoctando dos o menos noches consecutivas se interpretará como una comisión única independiente de anteriores o sucesivas en el tiempo.

Cuando UTE proporciona alojamiento individual con comodidades mínimas y servicios similares a los ofrecidos por establecimientos de la industria hotelera, las asignaciones diarias por concepto de viático disminuirán en un 20%. En este caso y cuando UTE se hace cargo de la alimentación no se percibirá viático.

Entre el 15 de diciembre y el 15 de marzo, las asignaciones por viático se incrementarán un 30% en las localidades balnearias, indicadas en la reglamentación de compensación de zona balnearia.
Los funcionarios que tengan vivienda asignada por UTE o compensación por casa habitación, no podrán generar más de quince días de viático al mes, salvo situaciones debidamente justificadas y autorizadas por el Gerente de Sector correspondiente.
Todo lo establecido anteriormente es sin perjuicio de las disposiciones consagradas por la R 99 - 1468 del 24.06.1999 y la redacción dada por la R 02 - 2679.

CLAUSULA 21. VIATICOS ESPECIALES

1) al personal que deba trasladarse para su examen u observación médica como consecuencia de un accidente sufrido en acto de servicio, se le aplicará lo dispuesto por la Ley 16.074 del 10/10/1989.
2) UTE abonará un viático día, a sus funcionarios y becarios como consecuencia de haber sufrido un accidente grave, que implique más de 3 días de internación en algún centro hospitalario para su tratamiento y rehabilitación y que por su estado de salud requiera la presencia permanente de un familiar directo, contabilizando a partir del primer día y aplicando el sistema de escala de viáticos vigente, mientras dure su internación.
Se abonará el 50% del valor mencionado para funcionarios de Montevideo en igual situación.
La Subgcia de Seguridad e Higiene autorizará un adelanto de cinco días de viático.
La Empresa otorgará el uso de un teléfono celular por el término de una semana, plazo que podrá ser ampliado de ser necesario. El mismo se habilitará para comunicarse a la Unidad a la cual pertenece el funcionario, a la Subgcia de Medicina Laboral, a un familiar cercano y un cuarto número telefónico a convenir entre la línea jerárquica y el interesado. La línea jerárquica del accidentado deberá tramitar de inmediato dicha contratación.
3) Viático por enfermedad de un familiar, o del funcionario propio
- Podrán ser beneficiarios de este subsidio todos aquellos funcionarios y becarios de UTE con más de un año de antigüedad, siempre que se cumpla con las condiciones siguientes:
- se producirá el hecho generador cuando el funcionario, esposa o hijos, padres o personas que judicialmente se encuentren bajo su guardia, tenencia, tutela o curatela se encuentren internados (como mínimo 3 días) o en tratamiento oncológico, en un centro asistencial de salud en un lugar geográfico dentro del país. La presencia del funcionario, o de un familiar en el caso de que el internado sea el funcionario deberá ser imprescindible en dicho lugar.
- producida la situación, el funcionario o familiar o persona debidamente acreditada deberá efectuar la solicitud personalmente y acreditar con documentación los hechos invocados.

- la solicitud deberá ser presentada en su Unidad de origen, o en Montevideo en su Gerencia respectiva, si la emergencia del caso lo requiere. En ambos casos se remitirá a través de la línea a la Gerencia de División Recursos Humanos, quien a través de la Sub Gerencia de Medicina Laboral analizará la petición, teniendo discrecionalidad para aconsejar su rechazo o aceptación total o parcial, condicionada o con plazo, elevándola a la Gcia División Recursos Humanos quién decidirá en definitiva. No obstante ello, la Unidad de origen informará con la misma celeridad a la Sub Gerencia de Relaciones Laborales a los efectos de adelantar 5 días de viático reliquidándose dicha suma al ser autorizado el viático por la Gcia División Recursos Humanos.
- Al accederse a la solicitud del funcionario, éste será trasladado provisoriamente a dependencias próximas al lugar de internación donde deberá registrar su asistencia de la forma que se le indique y le serán asignadas tareas o permanecerá a la orden.
- El límite máximo para la percepción de éste tipo de viático es de 60 días en el año.
- En el caso de que el internado fuera el funcionario, la Unidad de origen informará de la situación a la Unidad de la localidad donde se encuentra el funcionario y ésta facilitará a la Sub Gerencia de Medicina Laboral la información necesaria.
- Se entiende por viático el equivalente al fijado para traslados fuera de la localidad, no incluyéndose el costo de los pasajes, y de concedérsele el beneficio éste será el límite del monto máximo pudiendo ser disminuido según lo estime la División Recursos Humanos.
- Este beneficio se abona únicamente cuando el familiar está internado en un centro asistencial a más de 30 kms de la localidad de su residencia.
- La internación domiciliaria no da derecho a la percepción de éste viático.
- En los casos de internación en el interior, el Jefe de la Unidad correspondiente será quien comprobará la fecha y el lugar de internación comunicándolo de inmediato por correo electrónico a la Subgcia de Medicina Laboral.

El uso inadecuado del presente beneficio dará lugar al procedimiento disciplinario a los efectos de determinar responsabilidades.

- Quedan excluidos los casos de enfermedad que requieran traslados al exterior.
- Las legitimaciones mencionadas anteriormente son a título taxativo.

CLAUSULA 22. QUEBRANTO DE CAJA

Nota. Cláusula 22 actualizada conforme a lo previsto en la R14.-321 del 20.2.2014

22.1 El Quebranto de Caja, es la partida destinada a cubrir los eventuales faltantes de dinero que puedan sufrir los funcionario/as y/o becario/as que manejan dinero o valores asimilables por su naturaleza a efectivo: cheques bancarios o letras de cambio de las cooperativas de ahorro y crédito.

22.2 Tendrán derecho a percibir la prima por quebranto, los funcionario/as del Organismo que tengan por actividad permanente o temporal la de entregar y/o recibir en valores superiores a 50 UR mensuales, dinero en efectivo o valores asimilables según lo definido en el inciso anterior, y que por el desempeño de esa actividad corra el riesgo de padecer un faltante de fondos.

22.3 Las asignaciones para quebranto no se devengarán en los períodos de tiempo no trabajados por los funcionario/as por concepto licencia extraordinaria, separación del cargo, suspensión por sanción o toda aquella falta sin goce de sueldo equivalente a una jornada completa.

Cuando la actividad de entregar y/o recibir valores no sea continua, la prima será proporcional a los días en que se cumpla la misma, bajo la responsabilidad del jerarca inmediato superior al funcionario en cuestión.

Los montos a liquidar por concepto de quebranto surgirán de la realización de las tareas que efectivamente estén comprendidas en las condiciones previstas en el artículo 2 de la reglamentación vigente (R. 99.-1194 del 27/05/1999), y de acuerdo con la clasificación de los puestos de trabajo afectados al manejo de dinero o valores dando lugar a diferentes categorías.

Cuando el funcionario que perteneciendo algunas de las categorías definidas, desempeñe temporalmente tareas en un puesto de trabajo incluido en una categoría superior, cobrarán la prima correspondiente a ésta última en proporción a los días trabajados en ese puesto de trabajo.

Las liquidaciones ser realizan a mes vencido tomando el valor de la UR vigente del mes anterior.

Lo establecido anteriormente es sin perjuicio de las disposiciones consagradas en la R. 99.- 1194 del 27.05.1999 y R. 07-973 del 26/07/2007.

Texto anterior

El Quebranto de Caja, es la partida destinada a cubrir los eventuales faltantes de dinero que puedan sufrir los funcionarios y/o becarios que manejan dinero o valores asimilables por su naturaleza a efectivo: cheques

bancarios o letras de cambio de las cooperativas de ahorro y crédito. Tendrán derecho a percibir la prima por quebranto, los funcionarios del Organismo que tengan por actividad permanente o temporal la de entregar y/o recibir en valores superiores a 50 UR mensuales, dinero en efectivo o valores asimilables según lo definido en el inciso anterior, y que por el desempeño de esa actividad corra el riesgo de padecer un faltante de fondos.
Las asignaciones para quebranto no se devengarán en los períodos de tiempo no trabajados por los funcionarios por concepto licencia extraordinaria, separación del cargo, suspensión por sanción o toda aquella falta sin goce de sueldo equivalente a una jornada completa.
Cuando la actividad de entregar y/o recibir valores no sea continua, la prima será proporcional a los días en que se cumpla la misma, bajo la responsabilidad del jerarca inmediato superior al funcionario en cuestión.
Los montos a liquidar por concepto de quebranto surgirán de la clasificación de los puestos de trabajo afectados al manejo de dinero o valores dando lugar a diferentes categorías. Cuando el funcionario que perteneciendo algunas de las categorías definidas, desempeñe temporalmente tareas en un puesto de trabajo incluido en una categoría superior, cobrarán la prima correspondiente a ésta última en proporción a los días trabajados en ese puesto de trabajo.
Las liquidaciones ser realizan a mes vencido tomando el valor de la UR vigente del mes anterior.
Lo establecido anteriormente es sin perjuicio de las disposiciones consagradas en la R 99 - 1194 del 27.05.1999.

CAPITULO 4: DE LOS BENEFICIOS SOCIALES

CLAUSULA 23. ASISTENCIA MÉDICA

Beneficiarios: rige para todos los funcionarios ya sean permanentes o temporales y también para quienes desempeñan tareas en la Administración en las calidades y condiciones establecidas en los convenios para becarios vigentes con UTU y Universidad de la República.

Funcionarios de Montevideo:
Todo funcionario tiene derecho a percibir una cantidad de dinero que periódicamente fijará el Directorio, como reintegro por concepto de compensación de gastos mensuales de afiliación a sociedad médica. Dicho monto será el equivalente de calcular el precio vigente en las cuotas, de tres mutualistas de primer nivel. Son beneficiarios, todos los funcionarios con radicación funcional en Montevideo y los que tienen domicilio en Montevideo y radicación funcional en el Interior, previa firma de declaración jurada y posteriormente a 30 días de su ingreso a UTE.

Funcionarios del Interior:
UTE afiliará a todos sus funcionarios del Interior al sistema médico que disponga la Empresa, a los efectos de preservar su salud y asegurar las certificaciones médicas correspondientes. Los funcionarios del Interior que trabajen en Montevideo tendrán la opción de elegir el sistema de afiliación.

CLAUSULA 24. ASIGNACION POR COMIDAS
Cada funcionario percibirá una suma de dinero por concepto de asignación por comidas, que será regulada de acuerdo a lo establecido en las reglamentaciones respectivas**.**

CLAUSULA 25. PRIMA POR NACIMIENTO
Cada funcionario tendrá derecho a percibir una compensación extraordinaria, equivalente al 116,61% del salario mínimo nacional por el nacimiento de cada hijo legítimo o natural reconocido siempre que esté a su cargo, teniendo este beneficio el carácter de único por cada hijo.

CLAUSULA 26. PRIMA POR MATRIMONIO
Los funcionarios que contraigan matrimonio tendrán derecho a percibir una compensación extraordinaria, equivalente al 116,61% del salario mínimo nacional.
Cuando ambos cónyuges sean funcionarios de UTE sólo uno de ellos tendrá derecho a percibir la compensación referida.

CLAUSULA 27. HOGAR CONSTITUIDO
Cada funcionario por dicho concepto percibirá una suma de dinero, equivalente al 40% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta un salario mínimo nacional, un 38% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta un 1,3 del salario mínimo nacional, un 36% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta 1,6 del salario mínimo nacional, un 32 % del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta 1,8 del salario mínimo nacional, un 28% del salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea de hasta 2,2 salarios mínimos nacionales y un 24% de salario mínimo nacional cuando el sueldo base sea más de 2,2 salarios mínimos nacionales. Es de cargo del atributario denunciar todo cambio en la situación que dio origen al pago.

CLAUSULA 28. ASIGNACION FAMILIAR
Se aplica a los funcionarios cuyo núcleo familiar perciba ingresos que no superen a los diez salarios mínimos nacionales mensuales. Para determinar el nivel de ingresos, se computarán los ingresos salariales de ambos cónyuges o del concubino que resida en el mismo domicilio del atributario.

El personal de referencia tendrá derecho a percibir el beneficio de la Asignación Familiar, siempre que tenga hijos o menores a su cargo, y todas aquellas situaciones previstas en la R 81 - 5071.
El monto de la Asignación Familiar será el 16% del salario mínimo nacional por cada beneficiario para el caso que el núcleo familiar perciba ingresos menores a los seis salarios mínimos. En el caso que los ingresos superen los seis salarios y hasta diez salarios mínimos nacionales mensuales, la Asignación será un 8% por cada beneficiario.
Aquellos núcleos familiares que perciban ingresos superiores a diez salarios mínimos nacionales mensuales no generarán derecho al cobro de beneficios por Asignaciones Familiares.
Cuando de un atributario dependan tres o más personas en calidad de beneficiarios el tope establecido en el inciso precedente se incrementará a razón de un salario mínimo nacional por cada uno de ellos que exceda el mínimo de dos beneficiarios.
Para determinar el nivel de ingresos de los atributarios a que refieren los artículos anteriores se computarán los ingresos salariales de ambos cónyuges o del concubino que resida en el mismo domicilio del atributario.
Es de cargo del atributario denunciar todo cambio en la situación que dio origen al pago.

CLAUSULA 29. GUARDERIA INFANTIL

Se le brindará a los beneficiarios que actualmente hacen uso de este servicio, la continuidad del mismo, en las mismas condiciones y hasta que los niños culminen el ciclo pre-escolar.

CLAUSULA 30. TARIFA DIFERENCIAL CON EXONERACION DE 200 KWH

A los funcionarios de UTE se le aplicará una tarifa diferencial con reducción de 200 Kwh facturado. Es requisito esencial para la aplicación del beneficio la coincidencia del domicilio que consta en la foja de servicios del funcionarios con aquel al que se aplica la bonificación citada. De constatarse la falta de coincidencia, se podrá disponer, con carácter accesorio a las medidas disciplinarias que correspondan por tal irregularidad desde la suspensión temporaria hasta la pérdida definitiva del beneficio, según la gravedad del caso.
La tarifa diferencial podrá ser suspendida en toda oportunidad en que se tenga que recurrir a regímenes de restricciones.

CLAUSULA 31. POLIZA DE SEGUROS

La Empresa asegurará a sus funcionarios la asistencia médica y las rentas temporales y permanentes, frente a los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Se incluirán además aquellos casos que por dictamen de la Unidad Especializada de Seguridad e Higiene sean interpretados como accidente y/o enfermedad profesional. La Empresa proveerá de una póliza de seguro de vida a cada uno de sus funcionarios, amparando al trabajador y a sus beneficiarios en caso de fallecimiento por un monto establecido previamente por la misma.

CLAUSULA 32. UTILES Y ROPA DE TRABAJO

La Empresa suministrará a sus trabajadores la ropa y útiles necesarios para el desempeño de sus tareas de acuerdo a la reglamentación vigente, siendo estos últimos responsables del cuidado y conservación de los mismos y lo dispuesto por la R90.-3205, R 91- 3889, R96- 2949.-

CLAUSULA 33. ASISTENCIA JURIDICA

Si un trabajador fuere detenido a causa del correcto cumplimiento de sus tareas, la Empresa asumirá la defensa del mismo, a través de sus abogados.

CAPITULO 5: DE LA PRODUCTIVIDAD

Nota. Para todo el presente Capítulo ver Sistema de Remuneración Variable -SRV- en link del portal de intranet y Resoluciones números 13.-2019 de 5.12.2013, 13.-2228 de 27.12.2013.

El Sistema de retribución variable está basado en el logro de metas referidas a indicadores de desempeño institucional, sectorial, individual. Dichos indicadores y metas deberán ser analizados en ámbitos paritarios y serán establecidos por el Directorio, con acuerdo previo de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Ministerio de Economía y Finanzas; debiéndose documentarse en compromisos anuales de gestión.

Las partes se comprometen a realizar los máximos esfuerzos para poder alcanzar acuerdos en ámbitos paritarios, en caso de no alcanzarse acuerdo, se informará al Consejo de Rama.

El SRV constituye un sistema dinámico, que habilita la realización de ajustes a lo largo de su implementación, con el objetivo de optimizar su contribución a un mejor desempeño de las Empresas Públicas. Por tal motivo, los indicadores y las metas serán para cada año calendario.

Nota. Texto de cláusulas 34 a 44

CLAUSULA 34. CONCEPTO

Se acuerda establecer un sistema de incentivo por productividad en función de la evolución de la productividad de la mano de obra (PMO):

A) la productividad de la mano de obra (PMO) se calculará con la siguiente fórmula:

$$PMO = \frac{kWh}{GP}$$

En la que:

kWh = kilovatios hora vendidos al mercado interno

GP = gastos del personal

B) el incremento de la productividad de la mano de obra (PMO) a generar, estará acotado por el incremento de la productividad global de la Empresa (PG), que se calculará con la siguiente fórmula:

$$PG = \frac{VE + OI + IA}{CE + MEL + SS + GP + P + GV + Amort + GF + Pat\ Prom * TRR}$$

En la que:

VE = Venta de Energía
OI = Otros Ingresos de Explotación
IA = Ingresos Ajenos a la Explotación
CE = Compra de Energía
MEL = Materiales Energéticos y Lubricantes
SS = Servicios y Suministros
GP = Gastos de Personal
P = Previsiones
GV = Gastos Varios
Amort = Amortizaciones
GF = Gastos Financieros netos
Pat Prom = Patrimonio Promedio
TRR = Tasa de Retorno Requerida

CLAUSULA 35. METODOLOGIA DE MEDICION Y GENERACIÓN DE PRODUCTIVIDAD

A) La medición de productividad será anual coincidente con el cierre del ejercicio, y su distribución se realizará en el ejercicio siguiente.

B) Año base

Se considera como período base para la medición de la productividad y la fijación de la estructura de precios el trienio móvil anterior en cuatro años al período de medición. Comenzará con el promedio de los años 1997, 1998 y 1999, para la medición de la productividad generada en el año 2003.

C) Medición de la Productividad Global (PG)

c.1) La productividad global se calculará para el año base (PGo)y para el año de medición (PGn)

c.2) Se utilizarán en la formula los valores contables de cada ejercicio ajustados por inflación, y el año base será el promedio aritmético de los tres años utilizados.

c.3) A los efectos de comparar PGo con PGn se actualizarán los valores del año base al año de estudio por IPM (Indice de Precios Mayoristas), excepto Gastos de Personal que se ajustarán por IPC (Indice de Precios al Consumo).

c.4) De los Gastos de Personal ajustados por Inflación se deducirán los montos devengados por incentivo de retiro. El cálculo deberá contemplar que el 60% del ahorro de incentivos de retiro de ejercicios anteriores al 2000 y el 100% de los ahorros por incentivos posteriores no influyen en el total del ahorro a distribuir a la mano de obra.

c.5 La TRR será la Tasa LIBOR a 180 días para la medición del ejercicio 2003 y la Tasa LIBOR mas dos (2)para el ejercicio 2004 correspondientes respectivamente al año base o de medición. Dicha tasa no podrá ser superior a 6% para el año de medición.

c.6) No se tomarán en cuenta en la fórmula ni ingresos ni gastos extraordinarios.

c.7) En la medida que el incremento de la productividad de la mano de obra (PMo) a generar estará acotado por el incremento de la productividad global de la empresa (PG), el tope se calculará de la siguiente manera:

Si PGo < PGn se calcula el tope de la PMO a generar de la siguiente manera:

$$\left(\frac{PGN}{PG0} - 1\right) \times GPn$$

Si PG0 > = PGn Se calcula el tope de acuerdo a c.8)

c.8) En caso de no existir incremento de la productividad global y por una sola vez dentro del período de vigencia del Convenio Laboral se podrá utilizar como tope de la PMO a generar el establecido en la siguiente fórmula :

El Resultado del ejercicio - (Pat. Prom x TRR)

El Resultado del ejercicio será el resultado del año de medición ajustado por inflación.

El Patrimonio Promedio, será el patrimonio promedio del año de medición representativo del valor económico de mercado de los bienes, derechos y obligaciones que lo componen.

La TRR será la definida en el punto c.5).

D) Medición de la productividad de la mano de obra (PMO)

d.1) La productividad de la mano de obra (PMO) se calculará para el año base (PMOo) y para el año de medición (PMOn)

d.2) Se utilizarán en la fórmula los valores de Gasto de Personal ajustados por inflación como se detalla en el punto d.4), los kWh vendidos al mercado interno y el año base será el promedio aritmético de los tres años utilizados como base.
d.3) A los efectos de comparar PMo con la PMOn se ajustarán los valores de Gasto de Personal del año base al año de estudio por IPC (Indice de Precios al Consumo).
d.4) De los Gastos de Personal ajustados por inflación se deducirá la productividad con sus cargas sociales y aguinaldo correspondiente y los montos devengados por incentivo de retiro. El cálculo deberá contemplar que el 60% del ahorro de incentivos de retiro de ejercicios anteriores al 2000 y el 100% de los ahorros por incentivos posteriores no influyan en el total del ahorro a distribuir a la mano de obra.
d.5) Medición y cálculo de La Productividad de la Mano de Obra

$$PMOo = \frac{kWh0}{GP0}$$ Indice de productividad de la mano de obra en el período base.

$$PMOn = \frac{kWhn}{GPn}$$ Indice de productividad de la mano de obra en el año de medición

Si PMO0 > PMOn No hay incremento de la productividad de la mano de obra respecto al año base
Si PMO0 < PMOn Hay incremento de la productividad de la mano de obra respecto al año base, y el ahorro se calcula de la siguiente manera

$$Ahorro = \frac{1}{PMO0} \times kWhn - GPn$$

Los ahorros generados de acuerdo con la fórmula precedente retribuirán a los empleados y a la empresa de acuerdo a los siguientes coeficientes de retribución para los años de vigencia del presente Convenio Laboral

2003 y 2004.-

50% para los empleados
50% para la empresa

PMO a Generar= Ahorro x Coef. de retribución de los empleados
La PMO Generada será la menor entre el resultado de la fórmula anterior y el del tope establecido en c.7) ó c.8) según corresponda.

CLAUSULA 36. CRITERIOS DE DISTRIBUCION
Se calcula el porcentaje mensual por retribución de mayor productividad como el cociente de la PMO Generada y el monto de retribuciones básicas con sus cargas sociales y aguinaldo correspondiente, incluido en los gastos de personal del año de medición (GPn). El porcentaje a aplicar para un año resulta de multiplicar el porcentaje mensual por doce. Este último valor en sueldos básicos será el utilizado en todos los cálculos y topes subsiguientes.

CLAUSULA 37. TOPES
Para la determinación de los montos máximos de productividad a pagar en un ejercicio, se considerarán los siguientes topes:
1) La cantidad de sueldos base a pagar determinada en la cláusula anterior para un año, tendrá como tope 3.5 sueldos base.
Este tope no incluye eventuales liberaciones de fondo de reservas remanente.
2) Si consideramos la liberación de fondo de reserva remanentes que correspondan al ejercicio, el pago total en un año, por todo concepto de productividad no podrá superar los 5.38 sueldos base.
3) Transitoriamente, para la productividad generada en el ejercicio 2003 y que deberá ser paga en el ejercicio 2004 el tope para el pago incluyendo liberaciones del fondo de reserva será de 4.32 sueldos base. En el mismo sentido el tope a pagar en el ejercicio 2005 será de 4,5 sueldos base.

CLAUSULA 38. FONDO DE RESERVA
1) Definición: Toda PMO Generada que supere los 3.5 sueldos básicos se constituirá en un Fondo de Reserva. Dicho valor tendrá como fin servir como complemento de la retribución por la mayor productividad en eventuales períodos de baja de productividad de la mano de obra.
2) Acumulación: Una vez determinado el porcentaje de fondo de reserva, éste se acumulará a lo largo de los años.
3) Utilización: Los valores correspondientes al fondo de reserva serán utilizados en las siguientes situaciones:
- cuando la productividad de la mano de obra medida de acuerdo a la cláusula 35, haya experimentado una baja respecto al período base.
- cuando el valor de retribución por mayor productividad calculado en un año sea inferior al determinado para el año inmediato anterior al de la medición.
En ambos casos se utilizará el valor acumulado del fondo de reserva hasta igualar el porcentaje de retribución por mayor productividad del año anterior. En caso que el porcentaje acumulado no sea suficiente para cubrir esa situación, se utilizará hasta agotarse. Si luego de transcurrido dos ejercicios se produce la situación de que no ha sido necesario utilizar el porcentaje acumulado de fondo de reserva o ha sido utilizado parcialmente se irán liberando los importes de reserva del año más antiguo, pasando a integrarse el ahorro a distribuir a la mano de obra del año objeto de la medición.

CLAUSULA 39. METODOLOGIA DE PAGO

La retribución por mayor productividad será pagada en tres fracciones cuatrimestrales porcentualmente iguales resultantes de aplicar la siguiente metodología en ocasión de cada pago:
a) se determinará el monto total a distribuir aplicando el porcentaje cuatrimestral de retribución por mayor productividad a partir del anual calculado en la cláusula 36 al total de sueldos básicos del mes vigente a la fecha del pago que abone la Empresa.
b) el monto a abonar por concepto de mejora en la productividad a los grados 11 a 14 resultará de aplicar el porcentaje cuatrimestral de retribución por mayor productividad calculado en la cláusula 36 al sueldo básico correspondiente a la mayor categoría retributiva del grado 11.
c) se determinará el excedente del monto total a distribuir como la diferencia entre el monto total calculado en a) y el total a pagar por concepto de mejora en la productividad a los grados 11 a 14, calculado según b).
d) se calculará el porcentaje a aplicar a los grados 6 a 10 como el cociente entre el excedente del monto total a distribuir, calculado en c) y el total de remuneraciones básicas del mes vigente a la fecha de pago que abone la Empresa correspondiente a los grados 6 a 10.
e) el monto a abonar por concepto de mejora en la productividad a los grados 6 a 10 resultará de aplicar el porcentaje calculado en d) al sueldo básico vigente correspondiente a cada grado.
f) el importe a cobrar por cada funcionario surgirá de multiplicar la cuota determinada en los literales anteriores por el coeficiente de presencia el cual se determinará de acuerdo a lo establecido en la cláusula siguiente.
g) todos los cálculos realizados en los literales anteriores se consideran a valores nominales, procediéndose en el momento de pago a efectuar las retenciones legales de la seguridad social correspondientes a cada funcionario. Dicho importe también será considerado como base para la realización del aporte patronal a cargo de UTE y para el cálculo del aguinaldo.

CLAUSULA 40. COEFICIENTE DE PRESENCIA
El coeficiente de presencia se calculará considerando las incidencias registradas por cada funcionario en el período siguiente al último mes de incidencia procesado en el pago anterior.
Para determinar el valor de dicho coeficiente se seguirán los siguientes pasos:

1) Se ponderarán los días de cada incidencia con los coeficientes de la siguiente tabla:

Incidencia	1-30 días	Más 30 días
I1- Falta con aviso con sueldo	1	1
I2- Falta con aviso sin sueldo justificados	1	1
3- Falta con aviso sin justificar	1	1
I4- Falta sin aviso justificadas	1	1
I5- Falta sin aviso sin justificar	1,5	1
I6- Falta con aviso son sueldo por absoluta excepción	1	1
I7- Falta sin aviso justificada sin sueldo	1,5	1
18- Falta sin sueldo justificada locomoción	1	1
S1- Días suspensión generados en el cuatrimestre	1	1
S2- Sumariado sin sueldo	1	1
S3- Sumariado medio sueldo	0.5	0.5
S4- Separado del cargo	1	1
E1- Licencia extraordinaria con sueldo	1	1
E2- Licencia extraordinaria medio sueldo	1	1
E3- Licencia extraordinaria sin sueldo	1,5	1
E4- Licencia extraordinaria con 40% de sueldo	1	1

Incidencia	1-5 días	Más de 6 días
L2-Licencia médica	0	0.5

La Gerencia de División Recursos Humanos, podrá disponer previo informe de la Subgcia de Medicina Laboral, del pago total de la productividad a los funcionarios sin descuento por la aplicación de la tabla anterior en caso de enfermedades graves o por largos períodos.
2) Se sumarán los días de incidencia ponderados en el numeral anterior (D)
3) Se calcula el coeficiente de presencia (P) como:
a) Si I > L entonces P = 0
b) Si I < = L entonces $P = \frac{L - I}{L}$
L = cantidad de días calendario del período considerado para el cálculo del coeficiente de presencia
4) El ahorro en el total a pagar generado como consecuencia de la aplicación de coeficientes P menor a 1 a sus respectivas cuotas, será distribuido como partida fija entre los funcionarios restantes que hayan registrado P=1.

CLAUSULA 41. EVALUACION DE DESEMPEÑO
Las partes acuerdan avanzar los trabajos para la realización de una efectiva evaluación del desempeño funcional. Los resultados de ésta deberían incidir directamente en la distribución de la productividad calculada de acuerdo al presente convenio.

CLAUSULA 42. PERIODICIDAD DEL PAGO
Los pagos serán efectuados en fechas no coincidentes con el pago del sueldo mensual, aguinaldo, ni en los meses que se registren incrementos generales de sueldos, en el año siguiente al que se generó la mejora de la productividad.

UTE realizará durante el año revisiones de la evolución de los factores que intervienen en la fórmula definida en la cláusula 35, pudiendo otorgarse adelantos a cuenta de la mejora de productividad, siempre que esta mejora sea superior al 20% del período anterior.

CLAUSULA 43. CASOS ESPECIALES

1) Los becarios recibirán igual trato en el cálculo del premio por productividad que los funcionarios de UTE.
2) Para los funcionarios que han cambiado de categoría retributiva se calculará la prima por productividad de acuerdo a su situación en el momento del pago por productividad.
3) En todos los casos de desvinculación total con el Ente (renuncias, fallecimientos, destitución) se le deberá liquidar al funcionario el saldo del premio por productividad generada en el año anterior, no generándose derecho a cobro por el año en que se egresa.
4) Los funcionarios en comisión en otras reparticiones del Estado, salvo los comprendidos en el artículo 67 de la Ley 17.556, percibirán productividad en forma proporcional a los días trabajados en UTE en el año objeto de medición.

CLAUSULA 44. PRODUCTIVIDAD SECTORIAL

Se estudiará la aplicación de regímenes de productividad sectoriales, los cuales una vez acordados por ambas partes se instrumentarán en dichos sectores, efectuando los ajustes correspondientes a la fórmula general de medición de productividad.

CAPITULO 6: DE LOS INCENTIVOS

CLAUSULA 45. CONCEPTO

Nota. Clausula 45 a) actualizada conforme a lo dispuesto por R09.-1577 de 17.12.2009

A) Becas hijos de funcionarios. Alcance. Anualmente y siempre que las posibilidades lo permitan la Empresa otorgará becas con destino a hijos menores de 25 años a cargo de funcionario/as, que estudien a una distancia superior a 50 Km. del domicilio de éste y que no dispongan de medios económicos necesarios para que puedan iniciar o continuar sus estudios en Montevideo en la Universidad de la República, Universidad del Trabajo, en su nivel Terciario, Institutos Normales e Instituto de Profesores Artigas, u otros de naturaleza pública de nivel terciario o universitario. Beneficiarios Hijos menores de 25 años, solteros a cargo de funcionario/as.
Requisito excluyente. Para acceder al usufructo de la beca no podrá existir en la localidad del domicilio del funcionario ningún centro de estudios de los señalados en el inciso primero de la presente cláusula que permita al beneficiario cursar el ciclo de estudio respectivo.
El beneficiario no podrá ser funcionario de UTE o beneficiario de otra beca de estudio o de trabajo.
Aplicación temporal. Las becas se otorgarán por períodos anuales. Escolaridad. La renovación de la beca estará sujeta a la presentación ante la Sub Gerencia de Relaciones Laborales del certificado de escolaridad que acredite haber aprobado en los ciclos terciarios el año curricular cursado; y, en los ciclos de nivel universitario por lo menos dos materias anuales o cuatro semestrales. El usufructo del presente beneficio se podrá extender

hasta por 4 años, pudiendo prorrogarse a 5 años cuando el beneficiario obtenga un promedio de 8 en la calificación y su edad no supere los 26 años.
La División Gestión Humana será la Unidad competente para juzgar estos extremos.
Monto de la beca Se calculará sobre la base del importe equivalente a 150 asignaciones mensuales por alimentación. La suma resultante se dividirá entre la cantidad de becario/as beneficiados, no pudiendo ser el importe respectivo en ningún caso superior al valor de un viático por alimentación abonado por la Empresa.
Regímenes especiales. Para los hijos de funcionario/as que residan en las Represas Hidroeléctricas y cursen estudios secundarios se les abonará un 25 % del valor de la asignación mensual por alimentación que abona la Empresa. En los casos en que el estudiante continué sus estudios en los centros referidos en la presente cláusula, el límite temporal para el usufructo de la beca será de cuatro años.
Contralor El presente beneficio será controlado por medio de auditorías efectuadas por la Subgerencia de Relaciones Laborales. De constatarse anomalías en el uso adecuado para el cual se concedió, la beca, se procederá al cese automático de la misma, y al descuento de lo percibido por ese concepto.

Texto anterior
a) Becas para hijos de funcionarios.
Anualmente y siempre que las posibilidades lo permitan la Empresa otorgará becas con destino a hijos menores de 23 años a cargo de funcionarios, que estudien a una distancia superior a 50 Km. de su lugar de residencia y que no dispongan de medios económicos necesarios para que puedan iniciar o continuar sus estudios en Montevideo en la Universidad de la República, Universidad del Trabajo, en su nivel Terciario, Institutos Normales e Instituto de Profesores Artigas, que los mismos no se efectúen en localidades donde residen.
Beneficiarios
Hijos menores de 23 años, solteros a cargo de funcionarios que trabajen en el Interior, o que viviendo en Montevideo deban trasladarse a mas de 50 km. para estudiar y que no dispongan de medios económicos necesarios para que puedan iniciar o continuar sus estudios en la Universidad de la República, Universidad del Trabajo, en su nivel Terciario, Institutos Normales e Instituto de Profesores Artigas.
Requisito excluyente
Para proceder al usufructo de la beca no puede existir ningún centro de estudios detallado anteriormente en el lugar de residencia del funcionario.
No ser funcionario de UTE o beneficiario de otra beca de trabajo.
Aplicación temporal
Las becas se otorgarán por períodos anuales.
Escolaridad
Se aplicará igual criterio que para los becarios. El usufructo del presente beneficio tendrá su límite en 4 años, salvo la prórroga por excelente escolaridad, en cuyo caso el límite será menores a 24 años y 5 años. La División Recursos Humanos será la Unidad competente para juzgar estos extremos.
Monto de la beca
Se calculará sobre la base del importe equivalente a 120 viáticos por alimentación. El monto resultante se dividirá entre los becarios, no pudiendo en ningún caso ser el monto de la beca superior a lo que abona la Empresa por un viático por alimentación.

Regímenes especiales
Para los hijos de funcionarios de las Represas Hidroeléctricas que concurren a cursar estudios secundarios se les abonará un 25% de viático por alimentación. En los casos en que el estudiante continúe sus estudios en los centros de estudios detallados anteriormente, el límite temporal para el usufructo de la beca será el mismo al establecido en la presente cláusula.
Contralor
El presente beneficio será controlado por medio de auditorías efectuadas por la Subgerencia de Relaciones Laborales. Si por medio de las mismas se constataran anomalías en el uso adecuado para el cual fue concedida, la misma cesará automáticamente, procediéndose al descuento de lo percibido.

B) Fomento a la creación de viviendas para los funcionarios de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 13.728 y según la R 92.-2940 del 4/11/92.

C) Premio por enlace.

Nota. Clausula 45 c), actualizada conforme a lo dispuesto por R09.-1577 de 17.12.2009

El personal de esta Administración en uso de licencia por matrimonio podrá usufructuar una estadía en el Parque de Vacaciones de 3 días a cargo de la Empresa y a una bonificación del 50% en la tarifa por los 5 días inmediatos siguientes, con el aporte de UTE por la diferencia.
El premio dispuesto en el inciso anterior de la presente cláusula será también concedido a los funcionario/as integrantes de uniones concubinarias reconocidas conforme a lo previsto en la Ley 18.246 del 27/12/2007 quienes deberán acreditar tal condición presentando testimonio del respectivo pronunciamiento judicial.

Texto anterior
El personal de esta Administración en uso de licencia por matrimonio podrá usufructuar una estadía en el Parque de Vacaciones de 3 días a cargo de la Empresa y a una bonificación del 50% en la tarifa por los 5 días inmediatos siguientes, con el aporte de UTE por la diferencia.

D) La Empresa tenderá en la medida de sus posibilidades a colaborar en la concreción de los planes de AUTE para la realización de un complejo cultural y deportivo a los efectos de la promoción de actividades sociales y culturales para el funcionario y su familia.

E) Premio por antigüedad en UTE.

Nota. Clausula 45 lit. e) actualizada conforme a lo previsto en la Rs 09.-1122 del 17.9.2009 y 09.-1577 del 17.12.2009

Consiste en una estadía en la Fundación Parque de Vacaciones UTE-ANTEL, de acuerdo a la siguiente escala de días en función de los años de antigüedad que el funcionario registre en UTE.

> a los 20 años de servicio en UTE, 3 días
> a los 25 años de servicio en UTE, 5 días
> a los 30 años de servicio en UTE, 7 días
> a los 35 años de servicio en UTE y así sucesivamente cada 5 años 10 días.

Beneficiarios. Será acreedores del presente beneficio todos aquellos funcionario/as que durante el año civil cumplan en la Empresa 20, 25, 30, 35 40 y 45 años de servicio.

El premio por antigüedad beneficiará al funcionario, su cónyuge o concubino de acuerdo a la Ley 18.246 del 27/12/2007, integrante de unión de hecho debidamente comprobada, con carácter estable y con un mínimo de un año de antigüedad, y aquellas situaciones previstas por la R81-5070 e hijos solteros menores de 21 años, y personas amparadas en las situaciones comprendidas en el beneficio que perciba el funcionario por hogar constituído o asignación familiar según el régimen interno vigente.

La integración de una unión de hecho se acreditará mediante declaración jurada de ambas personas o certificado notarial, según lo determine la Administración.

No existiendo los referidos beneficiarios el funcionario podrá designar, a su elección a 1(una) persona en calidad de acompañante.

Serán acreedores de dicho beneficio todos aquellos funcionario/as que durante el año civil cumplan en la Empresa 20, 25, 30, 35, 40, y 45 años de servicio.

Instrumentación. La Subgerencia de Relaciones Laborales, publicará anualmente la nómina de beneficiarios del presente premio debiendo los titulares tramitar en las respectivas Oficinas su concurrencia al destino correspondiente.

A los funcionario/as que opten por concurrir con locomoción propia se le abonara como reintegro por combustible, hasta el monto del costo de los pasajes que hubieran debido adquirir a efectos del goce de este premio.

De la licencia. En los casos en que la estadía por usufructo por premio por antigüedad coincidan con días laborables del funcionario de acuerdo a su régimen de trabajo, los mismos se considerarán como licencia extraordinaria con goce de sueldo. La asistencia al Parque en días no laborables se computarán como tales, no generando un saldo de licencia remanente pendiente de usufructo. En caso que el funcionario optara por no hacer uso de las

vacaciones pagas en el Parque de Vacaciones, mantendrá el derecho al goce de los días de licencia correspondientes al premio por antigüedad.

Limitaciones al beneficio. Los funcionario/as que no concurran a sus respectivos destinos en las fechas establecidas al efecto ni hayan optado por solamente hacer uso de la licencia extraordinaria correspondiente se los tendrá como renunciantes al presente premio. Únicamente se permitirá la transferencia del goce del presente premio de un año al inmediato siguiente. Quedan prohibidas sucesivas transferencias del goce de este premio salvo situaciones excepcionales debidamente acreditadas, fundados en razones de salud o de fuerza mayor del funcionario debiendo contar en todos los casos con autorización de la División Gestión Humana. La presencia y permanencia del funcionario será condición indispensable para su admisión en el destino del usufructo del premio. El fraccionamiento del premio solo será posible hasta en dos veces y a partir de la estadía correspondiente a 30 años de antigüedad en UTE. En estos casos el pasaje o el reintegro por locomoción se efectuará por una única vez.

Texto anterior

e) Premio por antigüedad en UTE, consistente en vacaciones pagas en el Parque de Vacaciones de UTE, para el funcionario, su cónyuge y situaciones previstas por la R81.- 5070 e hijos solteros menores de 21 años y como así también las situaciones previstas por la R81.- 5071.

- a los 20 años de servicio en UTE, 3días
- a los 25 años de servicio en UTE, 5días
- a los 30 años de servicio en UTE, 7días
- a los 35 años de servicio en UTE y así sucesivamente cada 5 años 10 días.

Beneficiarios

Serán acreedores de dicho beneficio todos aquellos funcionarios que durante el año civil cumplan en la Empresa 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio. Serán beneficiarios el funcionario, su cónyuge y aquel las situaciones previstas por la R81-5070 e hijos solteros menores de 21 años, como así también las situaciones previstas en la R81-5070, y de aquellos casos que pueda autorizar la Gcia División Recursos Humanos.

Instrumentación

Se recabará la información del Sistema de Gestión de Personal, de todos aquellos funcionarios que en el correr del año reúnan los requisitos establecidos anteriormente. La Subgerencia de Relaciones Laborales, confeccionará un sistema de cheques con una vigencia de un año, los cuales hará llegar a cada uno de los funcionarios acreedores del beneficio a los efectos de ser gestionados por los interesados ante las Oficinas del Parque de Vacaciones UTE-ANTEL.

De la intervención del Consejo Directivo del Parque de Vacaciones.

A efectos de tomar conocimiento de la cantidad de funcionarios que concurrirán al Parque de Vacaciones, e instrumentar a través de sus oficinas especializadas las fechas en que podrán concurrir sin distorsionar el normal funcionamiento del Parque de Vacaciones, la Gerencia de División Recursos Humanos, a través del Sistema de Gestión de Personal, enviará a principios de año un listado con los funcionarios habilitados para usufructuar este beneficio en dicho ejercicio.

La concurrencia se regirá por las reglamentaciones de adjudicaciones existentes en el mismo. Los beneficiarios tendrán prioridad en los períodos de baja temporada (1o. de mayo al 30 de noviembre) sin perjuicio de concurrir en alta temporada, criterio éste que será evaluado por el Parque de Vacaciones.

Limitaciones al beneficio

Expresamente se establece que aquellos funcionarios que no concurran en las fechas establecidas se los tendrá como renunciantes al presente beneficio. No se permitirá la transferencia de un año a otro; salvo en aquellos casos que tengan autorización de la División Recursos Humanos.

La presencia y permanencia del funcionario beneficiario será condición indispensable para ser admitido en el Parque de Vacaciones.

De la licencia

Los funcionarios concurrirán al Parque de Vacaciones en el régimen de licencia extraordinaria paga.

F) Fondo de Solidaridad

Nota. Cláusula 45 literal f) actualizada conforme a lo dispuesto en las R R10.-1408 de 8.10.2010, R11.- 936 de 15.07.2011, R14.-2618 del 23.12.2014 y R15.-1244 del 18.6.2015

45. F)1 - Créase un **fondo de solidaridad** con el objetivo de atender situaciones extremas relacionadas con la salud del funcionario o de sus familiares directos.
El Fondo de Solidaridad se integrará con un aporte mensual de aquellos funcionarios afiliados a AUTE y de los que no estando afiliados manifiesten su voluntad de contribuir a dicho fondo, de acuerdo a porcentajes del monto en concepto de reintegro comidas vigente en UTE, según los tramos de categoría retributiva, que se indican: hasta categoría retributiva 14, 1%; categoría retributiva 15 y hasta 18 inclusive, 1.4%; y de categoría retributiva 19 y superiores 1.8%.
En oportunidad de la aplicación de los recursos del Fondo, UTE reintegrará al mismo hasta el 50% de la erogación realizada, previo informe favorable de la Gerencia Recursos y Negocios Conexos
El derecho al goce del beneficio del Fondo de Solidaridad regirá de acuerdo a los parámetros que se indican a continuación:
1) Para los nuevos afiliados a AUTE y para los funcionarios no afiliados a AUTE: a partir de los 180 días de la fecha de afiliación a AUTE o de suscripción al Fondo, respectivamente.
2) Para cónyuges, integrantes de uniones concubinarias reconocidas conforme a lo previsto en la Ley 18.246 de fecha 27/12/2007, hijos menores de 23 años y padres: a partir de los 360 días contados desde la fecha de afiliación a AUTE o de suscripción al Fondo de los nuevos afiliados
Todo funcionario afiliado a AUTE con antigüedad menor a 180 días o no afiliado a AUTE que pretenda adherir al régimen de Fondo de Solidaridad deberá suscribir, ante la dependencia correspondiente de la Gerencia Recursos Humanos, declaración en la que acepte las condiciones establecidas en el literal f) de la cláusula 45 del Convenio Laboral UTE-AUTE con respecto al comienzo de derecho de goce del beneficio del Fondo de Solidaridad.

45. F) 2 - Beneficiarios. Serán beneficiarios quienes se indican en los siguientes literales:
A) El funcionario que aporte al fondo solidario, su cónyuge o concubina/o de acuerdo a la Ley 18.246 de 27.12.2007, integrante de unión de hecho con carácter estable y un mínimo de un año de antigüedad, hijos menores de 23 años o mayores con incapacidad declarada judicialmente.

Las uniones concubinarias al amparo de la ley 18.246 deberán encontrarse inscriptas en el Registro Nacional de Actos Personales y las uniones de hecho se acreditarán mediante declaración jurada de ambos miembros o certificado notarial, según lo determine la Administración.
B) Padres.

45. F) 3 - Casos amparados:

a) **Situaciones extremas** relacionadas con la salud que afecten o disminuyan en forma grave e irreversible la salud del funcionario o los beneficiarios del Fondo de Solidaridad y que mediante la ayuda de éste se pueda lograr una mejor calidad de vida, debiéndose verificar por parte de la Sub- Gerencia de Medicina Laboral cualquiera de las siguientes hipótesis: que el tratamiento de la patología que afecta al beneficiario carezca de posibilidades terapéuticas en nuestro medio y que además, en opinión de especialistas tratantes, el paciente tuviera claras expectativas de superar su enfermedad con tratamiento realizado en el exterior, o que, existiendo la posibilidad de tratamiento especializado en nuestro medio, éste no estuviera cubierto por el M.S.P., ni por el Fondo Nacional de Recursos, ni por la I.A.M.C. a la que está afiliado el beneficiario, ni por servicio previsional o seguro del que fuere titular o beneficiario total o parcialmente.

b) Casos de **incapacidad permanente**, tales como amputación de miembros o secuelas invalidantes según informe de la Sub Gerencia de Medicina Laboral en cuanto al uso de aparatos ortésicos o protésicos necesarios que presenten una mejora en la calidad de vida y que no estén cubiertos ni por el M.S.P., ni por la I.A.M.C., ni por el Fondo Nacional de Recursos, ni por el B.S.E.
Tratándose de los beneficiarios indicados en el literal B) de la cláusula 45.2, el reintegro será del 50 % de la suma total determinada al efecto, salvo razones socio-económicas debidamente analizadas.

c) **Afecciones congénitas o adquiridas** que produzcan un menoscabo importante de la vida de relación o incapacidad funcional que no permitan al beneficiario valerse por sus propios medios, y que con la ayuda económica del Fondo se pueda lograr una mejora en la calidad de vida a juicio de evaluaciones que practique la Sub-Gerencia de Medicina Laboral. El amparo procederá en los casos no cubiertos ni por el

M.S.P., ni por la I.A.M.C. ni por cualquier otra prestación de la que el beneficiario fuera titular.

d) **Problemas de índole psicopedagógico y psicomotriz** que impidan a beneficiarios de hasta 15 años de edad al momento de la solicitud, el adecuado desarrollo de las habilidades cognitivas, emocionales y psicomotrices, siempre que el caso no esté cubierto ni por el M.S.P. ni por la I.A.M.C. ni por cualquier otra prestación de la que el menor fuera beneficiario. Se requiere la realización de técnicas diagnósticas debidamente informadas por especialistas de la prestadora de salud del menor beneficiario que determinen un pronóstico a mediano y largo plazo del que surja que dichos trastornos puedan superarse por el tratamiento para el que se solicita amparo al Fondo.
En estos casos la ayuda del Fondo podrá alcanzar el plazo máximo de 2 años mediante una ayuda equivalente al 100 % del monto mensual previsto en la presente cláusula, vigente a la fecha de amparo.

En el caso de solicitudes de renovación de tratamientos que a la fecha de aprobación de la R 11.-936 de 15.7.2011, se encuentren amparados en el punto C de la presente cláusula y dicha solicitud de renovación esté amparada en este literal, se aplicaran los plazos máximos previstos en éste y la ayuda a otorgar no podrá superar el 60% del monto mensual previsto.

e) **Adicciones:** Se atenderán aquellas situaciones de adicciones de funcionarios, funcionarias e hijos menores de edad que, tras un período considerable de tratamiento y seguimiento y habiendo agotado todos los recursos disponibles, no se haya obtenido resultados de mejoría. Se considera la internación como una alternativa de tratamiento y rehabilitación en las situaciones extremas que lo justifiquen. Se elaborará un protocolo que será analizado y aprobado por la Comisión Bipartita creada a estos efectos.

45. F) 4 - La ayuda económica a brindar por el Fondo en forma periódica a los casos amparados en los literales a), b), c) y d), será destinada a pagar mensualmente a los centros especializados cuyos servicios contribuyan a mejorar la calidad de vida del beneficiario. La referida ayuda se concederá en principio por el

plazo de un año, finalizado el cual se analizará la evolución del beneficiario, pudiéndose ampliar hasta por un 1 año más.
El monto a abonar se regulará conforme a lo establecido por la R 03-1747 de fecha 16.07-2003 en la redacción dada en la R 05-1397 de fecha 04.08.2005.

45. F) 5 - Disposiciones generales. Las erogaciones del Fondo se determinarán para cada caso en función de un mínimo de tres cotizaciones, siempre que fuera posible según informe de la Gerencia División Recursos Humanos.
Como criterio general para el contralor de la documentación acreditante se establece un plazo máximo de 30 días a contabilizar desde la fecha en que la suma otorgada fue destinada a lo solicitado, pudiendo prorrogarse a 60 días en casos de tratamientos en el exterior
Es deber del funcionario asistido por el Fondo de Solidaridad presentar la documentación que acredite que la suma otorgada fue utilizada para el fin solicitado, en la forma y condiciones que la Administración determine.
El incumplimiento de la obligación de rendición de cuentas, el uso indebido del beneficio o cualquier otra conducta que implique apartamiento a las normas que regulan el funcionamiento del Fondo de Solidaridad configuran falta administrativa de carácter grave que habilitan a la Administración al recupero de las sumas cobradas indebidamente así como a iniciar e instruir el procedimiento disciplinario correspondiente.
Los funcionarios que mantengan adeudos pendientes de reintegro no podrán cursar nuevas solicitudes de Fondo de Solidaridad.

45. F) 6 - Comisión Bipartita. Créase una Comisión integrada por un representante de HUM, 2 representantes de la mesa Directiva de AUTE, los que tendrán voz y voto. Estará integrada además por un representante de LET y un representante de la Sub-Gcia de Medicina Laboral de HUM, los que actuarán en carácter de asesores no teniendo facultad de voto. Esta comisión estudiará aquellos casos no cubiertos por el Fondo de Solidaridad, no obstante en los cuales exista una razonable duda y que hayan sido derivados por HUM con el informe correspondiente.
Será facultad de esta Comisión decidir por mayoría el otorgamiento del amparo solicitado, para lo cual podrá disponer de un monto de dinero equivalente al 16% de lo recaudado por concepto de cuota destinada por los funcionarios al Fondo de Solidaridad, en el último ejercicio. Este monto no podrá ser superado por los casos

amparados por esta modalidad en el término de un año, no afectando económicamente a UTE.
Las erogaciones resueltas por la Comisión no incluyen el pago de tickets, ordenes, medicamentos y análisis paraclínicos, salvo casos en los que medie un informe socio-económico favorable.
De no resultar por unanimidad la resolución adoptada, el miembro en desacuerdo deberá dejar constancia de las razones por las cuales entiende no debe ser otorgado el beneficio de que se trate.
En cualquier momento la Comisión podrá requerir la intervención de Asistentes Sociales
Se labrará acta de lo actuado y se elevará a HUM con opinión fundada. En casos de dudas se conviene en la remisión a lo que establezca la respectiva Resolución de Directorio.
Instrumentación. A los efectos de una correcta administración de los recursos del mencionado Fondo y en consideración a los movimientos que de él se efectúen, AUTE podrá solicitar el aumento del importe de las cuotas, el que podrá alcanzar el triple de la escala de aportes que estuviera vigente por hasta 3 meses consecutivos, como máximo dos veces al año. Dicho monto será reajustable de acuerdo a los incrementos generales de salarios de UTE.
Administración. Los aportes mensuales se depositarán en cuenta separada y claramente identificada en el Banco de la República Oriental del Uruguay, y por el remanente de las previsiones estimadas anuales se depositará a plazo fijo en Unidades Indexadas en el mismo Banco.
Asimismo, en forma semestral a través de la División Recursos Humanos, se dará noticia a los funcionarios de los débitos, créditos y saldo de dicha cuenta.
La expresión de voluntad de dejar de aportar al fondo solidario, así como la ruptura del vínculo laboral a cualquier título no generará ningún tipo de derecho sobre los montos aportados, cesando los derechos a los beneficios financiados por este fondo.

Texto anterior
f) Créase un Fondo de Solidaridad con el objetivo de atender situaciones extremas relacionadas con la salud del funcionario o de sus familiares directos.
El mismo se integrará con un aporte mensual de acuerdo a la siguiente escala: hasta categoría retributiva 14 $ 13,06(pesos uruguayos trece con06/00);categoría retributiva 15 hasta 18 inclusive $ 19,59 (pesos uruguayos diecinueve con 59/00) y de categoría retributiva 19 hasta el final $ 26.12 (pesos uruguayos veintiséis con 12/00) reajustables de acuerdo a los incrementos de salarios de UTE.
De la Afiliación
Aquellos funcionarios afiliados a AUTE y de los que no estando afiliados manifiesten su voluntad de contribuir a dicho fondo.
En la oportunidad de la aplicación de los recursos del fondo, UTE reintegrará al mismo el 50% de la erogación realizada, previo informe positivo de la Gerencia de Dirección Recursos y Negocios Conexos.
Beneficiarios
A)El funcionario o el becario que aporte al fondo solidario su esposa/o e hijos menores de 23 años o mayores con incapacidad declarada judicialmente.

B) Padres.
C) Ascendientes o descendientes en primer grado con vínculo de tutela, tenencia o curatela judicialmente declarada con anterioridad a la solicitud de amparo al presente beneficio.En este caso UTE no reintegrará el 50% de la erogación realizada.

Casos amparados

A) Situaciones extremas relacionadas con la salud que afecten o disminuyan en forma grave e irreversible la salud del funcionario o los beneficiarios del Fondo de Solidaridad y que mediante la ayuda de éste se pueda lograr una mejor calidad de vida, debiéndose verificar por parte de la Sub- Gerencia de Medicina Laboral cualquiera de las siguientes hipótesis: que el tratamiento de la patología que afecta al beneficiario carezca de posibilidades terapéuticas en nuestro medio y que además, en opinión de especialistas tratantes, el paciente tuviera claras expectativas de superar su enfermedad con tratamiento realizado en el exterior, o que, existiendo la posibilidad de tratamiento especializado en nuestro medio, éste no estuviera cubierto por el M.S.P. ni por la I.A.M.C. a la que está afiliado el beneficiario, ni por el Fondo Nacional de Recursos.
B) Casos de incapacidad permanente, como por ejemplo amputación de miembros o secuelas invalidantes, según informe de la Sub-Gerencia de Medicina Laboral en cuanto al uso de aparatos ortésicos o protésicos necesarios que presenten una mejora en la calidad de vida y que no estén cubiertos ni por el M.S.P., ni por la I.A.M.C., ni por el Fondo Nacional de Recursos, ni por el B.S.E.
C) Las afecciones congénitas o adquiridas que produzcan un menoscabo importante de la vida de relación o incapacidad funcional importante que no permitan al beneficiario valerse por sus propios medios, que con la ayuda se puede lograr una mejora en la calidad de vida a juicio de evaluaciones que practique la Sub-Gerencia de Medicina Laboral.
D) La ayuda económica a brindar por el Fondo será destinada a pagar mensualmente a los centros especializados que puedan ayudar a mejorar la calidad de vida del beneficiario, lo cual debe realizarse por un plazo cierto y determinado y ser limitada en cuanto al monto.

Se entiende razonable conceder la ayuda mensual en principio por un plazo de un año, que finalizado dicho período se analizará la evolución del beneficiario y se podrá ampliar el beneficio por un año más. El monto a abonar no podrá superar la suma de pesos uruguayos cuatro mil ($ 4.000) mensuales y será destinado al pago de la atención del beneficiario en una Institución elegida entre tres cotizaciones presentadas por el interesado. Las personas que hasta la fecha han venido recibiendo la ayuda del Fondo de Solidaridad por los conceptos indicados tendrán derecho únicamente a las diferencias en cuanto a plazo y monto que se generen con relación a la aplicación del criterio expresado. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente se podrá disponer el otorgamiento de la ayuda económica referida por un plazo mayor, siempre que a juicio de la Comisión existan razones fundadas para ello, no afectando económicamente a UTE.

E) ComisiónBipartita,

Se crea una Comisión integrada por un representante de HUM , 2 representantes de la mesa Directiva de AUTE, los que tendrán voz y voto. Estará integrada además por un representante de LET y un representante de la Sub-Gcia de Medicina Laboral de HUM, los que actuarán en carácter de asesores no teniendo facultad de voto. Esta comisión estudiará aquellos casos no cubiertos por el Fondo de Solidaridad pero en los que exista una razonable duda y que hayan sido derivados por HUM con el informe correspondiente. Será facultad de esta Comisión decidir por mayoría el otorgamiento del amparo solicitado, para lo cual podrá disponer de un monto de dinero equivalente al 8% de lo recaudado por concepto de cuota destinada por los funcionarios al Fondo de Solidaridad, en el último ejercicio. Este monto no podrá ser superado por los casos amparados por esta Modalidad en el término de un año, no afectando económicamente a UTE. De no resultar por unanimidad la resolución adoptada, el miembro en desacuerdo deberá dejar constancia de las razones por las cuales no entiende no debe ser otorgado el beneficio de que se trate. Se labrará acta de lo actuado y se elevará a HUM con opinión fundada. En casos de dudas se conviene en la remisión a lo que establezca la respectiva Resolución de Directorio.

Instrumentación

A los efectos de una correcta administración de los recursos integrantes del mencionado Fondo y en consideración a los movimientos que de él se efectúen, AUTE podrá solicitar el aumento extraordinario de las cuotas que podrá alcanzar el triple de la escala de aportes detallada anteriormente por hasta 3 meses consecutivos, como máximo dos veces al año. Dicho monto será reajustable de acuerdo a los incrementos generales de salarios de UTE.

En los casos de afiliación tardía al sistema, los aportes al fondo solidario serán retroactivos al 1° de noviembre de 2000 y se abonarán al valor de la cuota vigente al momento de regularizar la aportación.

Administración

Los aportes mensuales se depositarán en cuenta separada y claramente identificada, en Unidades Reajustables u Obligaciones Hipotecarias, correspondiendo a la Dirección de Recursos y Negocios Conexos su administración y control.

Asimismo, en forma semestral a través de la División Recursos Humanos, se dará noticia a los funcionarios de los débitos, créditos y saldo de dicha cuenta.

La expresión de voluntad de dejar de aportar al fondo solidario, así como la ruptura del vínculo laboral a cualquier título no generará ningún tipo de derecho sobre los montos aportados, así como perderá los derechos a los beneficios financiados por este fondo.

Título III – RÉGIMEN DE ASISTENCIA AL TRABAJO

CAPITULO 7: JORNADA DE TRABAJO

CLAUSULA 46. HORARIO, REGIMEN DE GUARDIAS Y TURNOS

El horario de trabajo normal, será de lunes a viernes 40 horas semanales. Los regímenes de turnos y guardias, serán los que la Empresa determine, de acuerdo con las necesidades del servicio y en el marco de las Leyes y reglamentaciones vigentes. Los jefes son responsables de la permanencia en la oficina de los funcionarios bajo su dependencia y del control del horario y del régimen específico del trabajo que éstos realizan.

CAPITULO 8. VACACIONES Y LICENCIAS

CLAUSULA 47. DERECHO AL GOCE DE LICENCIA Y AMBITO DE APLICACION

Todos los funcionarios de la Empresa tienen derecho al uso y goce de la licencia. Dicho derecho es de aplicación general para todos los funcionarios, ya sean permanentes o temporales, como asimismo para quienes desempeñen tareas en la Empresa en las calidades y condiciones establecidas en los Convenios para Becario vigentes con UTU y la Universidad de la República.

CLAUSULA 48. REGIMEN DE LICENCIAS

La licencia se regulará de acuerdo a las disposiciones y reglamentaciones vigentes, distinguiéndose las siguientes:

1) Licencia anual reglamentaria.
2) Licencia por enfermedad.
3) Licencia por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4) Licencia extraordinaria.
5) Licencias por causal específica:

a) Licencia por donación de sangre, órganos o tejidos.
b) Licencia por duelo.
c) Licencia por maternidad.

La Unidad especializada de Medicina Laboral podrá aconsejar un mayor plazo en los casos de partos prematuros

d) Licencia por paternidad.
e) Licencia por mudanza.
f) Licencia por estudio:

g) Licencia por adopción
h) Licencia por matrimonio
i) Licencia para la participación de deportistas en certámenes internacionales.

CAPITULO 9: CONTRALOR DE ASISTENCIA AL TRABAJO

CLAUSULA 49. NORMAS SOBRE PRESENCIA

La empresa establecerá las normas que regirán todo lo relativo al registro y contralor de asistencia al trabajo, en especial lo concerniente al plazo y forma de justificación de las inasistencias, las causales de ausencia, las penalidades, de acuerdo a la normativa vigente, contralor y registro de las inasistencias.

Título IV – SELECCIÓN, PROMOCION Y FORMACION

Nota. Ver R11.-882 de 1.7.2011

CAPITULO 10: ASCENSOS DE PERSONAL

CLAUSULA 50. REGLAS PARA EL ASCENSO DEL PERSONAL

Los ascensos serán dispuestos por el Directorio y se realizarán por concurso de méritos y antecedentes o concurso de oposición y méritos, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación respectiva, en el marco de lo dispuesto por la Ley 16.127.

CAPITULO 11: REGIMEN DE CALIFICACIONES

CLAUSULA 51. REGIMEN DE CALIFICACIONES

Nota. Clausula 51 actualizada conforme a lo dispuesto en la R 11.-882 del 01/07/2011

51.1 Aplicación del Modelo de Gestión por Competencias.

Se acuerda que si bien el diseño conceptual y de detalle debe contemplar el Modelo en un todo y por tanto establecer el mayor detalle para cada uno de los temas que éste abarca, la implantación del mismo, en particular respecto al Modelo por Competencias y su relación con los diferentes procesos de Recursos Humanos, se realizará en forma gradual y considerando diversos aspectos a saber:

a) El Modelo por Competencias identifica competencias Centrales, Conductuales, Técnicas (de Gestión y Operativas) y Básicas. Las dos primeras y las Técnicas de Gestión refieren a aspectos relacionados al comportamiento, actitudes y valores, de acuerdo al rol de la persona dentro de la empresa y a la cultura organizacional y estrategia que se desee desarrollar. Las competencias Técnicas Operativas refieren a los dominios técnicos de una función específica. A partir de estas macro definiciones se acuerda que la implantación comience por las competencias Centrales, Conductuales y Técnicas de Gestión que, además, tienen mayor impacto en las jefaturas de la organización.

b) En tal sentido, esta primera etapa abarcará en un primer tramo hasta Gerente de Sector y luego a Subgerentes y Jefes de Departamento.

c) La implantación de las competencias Técnicas Operativas, su alcance y su impacto en los distintos procesos de Recursos Humanos, dependerá de la evaluación que las partes realicen conjuntamente sobre el resultado de la etapa anterior y los acuerdos a que se arribe en ese sentido. Este segundo tramo del proceso se hará en el marco de una estrategia que contemple la realidad de los trabajadores de UTE en cuanto a la composición etaria y antigüedad en los cargos.

51.2 Gestión de Desempeño

El procedimiento de evaluación de desempeño deberá garantizar transparencia en su aplicación. Ambas partes se comprometen a agotar las instancias de discusión antes de su puesta en práctica, a los efectos de garantizar dicha transparencia así como su efectividad.

a) Gestión de Desempeño por Competencias.

Los resultados de la evaluación de competencias se considerarán en un inicio a los efectos de la capacitación, ya que se tomarán en cuenta para determinar las necesidades de formación de los trabajadores de UTE respecto del cargo que ocupan. En sucesivas etapas, serán considerados en los procesos de promoción y selección.

b) Gestión de Desempeño por Objetivos o Metas.

La implantación del sistema de evaluación de desempeño, en lo que tiene relación con la instrumentación del Salario Variable, se hará siguiendo las pautas que se definan en el

ámbito de la negociación colectiva del Sector Público no Financiero (MCSE y Poder Ejecutivo).

Texto anterior

A) Existirá un régimen de calificaciones del personal, que permitirá evaluar el desempeño de los funcionarios de acuerdo a los resultados obtenidos, según lo establezca la reglamentación respectiva. El resultado de dicha calificación se utilizará para mejorar las remuneraciones y será un elemento de juicio a tomar en cuenta en el ascenso de cada funcionario.

El Tribunal de Calificaciones que se constituirá para resolver las impugnaciones que se presenten contará con un representante del personal que será designado por AUTE.

B) La Administración difundirá entre todo el personal el funcionamiento del sistema de calificaciones que se aplicará.

CAPITULO 12: FORMACION Y CAPACITACION DE FUNCIONARIOS

CLAUSULA 52. PLAN DE CAPACITACION DE FUNCIONARIOS

UTE se compromete a impulsar y facilitar la capacitación de todos los funcionarios para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, de forma de asegurar que la Empresa cuente en todo momento con los recursos humanos debidamente preparados y especializados para cumplir con sus objetivos; para ello se procurará que las actividades de capacitación se desarrollen de acuerdo a programas que contemplen tanto los aspectos estrictamente técnicos como los relativos al desarrollo personal de los funcionarios, continuándose con la correcta utilización de los recursos humanos a través de una verificación de los antecedentes curriculares.

Cada nivel de autoridad es responsable de la capacitación y desarrollo del personal del nivel anterior, pudiendo delegar en los coordinadores de formación la coordinación de las mismas con la Sub-Gerencia de Formación, quien será responsable de brindar todo el apoyo técnico y logístico necesario para llevar adelante los planes de capacitación.

Todos los niveles de autoridad deberán fomentar las actividades de capacitación de su personal, procurando asegurar su participación en las mismas y la aplicación a su trabajo de los conocimientos adquiridos.

Los trabajadores están obligados a concurrir a las actividades de capacitación para las que sean citados.

CLAUSULA 53. PRINCIPIO CONCEPTUAL DE LA CAPACITACION

Las actividades de capacitación se planificarán y ejecutarán de acuerdo a los siguientes principios:

- todo funcionario estará en proceso permanente de capacitación, de manera que pueda participar activamente en el desarrollo de la Empresa.

- los funcionarios deberán poseer simultáneamente los conocimientos, destrezas, habilidades y aptitudes para desempeñar adecuadamente su trabajo y comprender como éste contribuye al logro de los objetivos de su Unidad.
- Se promoverá la correcta aplicación de normas y procedimientos técnicos y el uso adecuado de instalaciones, equipos y herramientas.
- La aplicación de estos principios deberá tener como resultado una mejora en la calidad de los servicios y los trabajos, la que se traducirá en una mejora de la productividad de la Institución. La planificación, ejecución y evaluación de las actividades, se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:
- la capacitación deberá estar asociada a los distintos puestos de trabajo.
- en toda actividad de capacitación deberá procurarse un enfoque que permita la visualización de la aplicación de los contenidos aprendidos en las tareas habituales de los participantes.
- los resultados de la evaluación de desempeño serán tenidos en cuenta como fuente de necesidades de capacitación, las que serán atendidas en forma lo más inmediata posible a su detección.
- se seleccionarán para cada actividad formativa los instructores más capacitados tendiendo al perfeccionamiento técnico y didáctico de aquellos permanentemente

CAPITULO 13: PRACTICAS PROFESIONALES

CLAUSULA 54. CONVENIO CON INSTITUTOS DE ENSEÑANZA

Se efectuarán convenios con la Universidad de la República, la Universidad del Trabajo del Uruguay, Educación Primaria y otros organismos públicos y/o privados nacionales o extranjeros con el fin de cooperación científica y técnica.

Título V – SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Nota. Capítulo V (cláusulas 55 a 57) actualizadas conforme a lo previsto en la R09.-1577 de 17.12.2009

CAPITULO 14: SEGURIDAD INDUSTRIAL

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la importancia y atención preferente que tienen la seguridad e higiene en el trabajo, la salud ocupacional y el ambiente de trabajo

recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a mantener al trabajador con un nivel de seguridad y salud necesarios frente a los riesgos que puedan derivarse de la ejecución de sus tareas, así como las tendientes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad, un medio ambiente de trabajo de seguro y sano que favorezca la salud en todas sus dimensiones en relación con el trabajo respetando el medio ambiente tomando como base los Convenios de la OIT en la materia, homologados y reglamentado en nuestro país.

CLAUSULA 56.- CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la Empresa como los trabajadores. La Dirección de la Empresa aunará esfuerzos para el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas, adoptando para tal fin como herramienta el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional basado en la Normas de la Serie UNIT 18000 o en Normas Internacionales homologadas por Uruguay.

Se mantiene en vigencia la R 86.- 6320 del 19/11/86, la que se reafirma en todo sus términos (Comisión Central de Seguridad) la que se reunirá en forma preceptiva cada 60 días. Esta podrá activar en su seno sub comisiones específicas de trabajo ya sea para coordinar acciones de distintas unidades especializadas de la Empresa (Seguridad e Higiene del Trabajo, Medicina Laboral, Gestión Ambiental, Mercado, Promoción Comercial entre otras) para el cumplimiento de las actividades programadas que lo requieran; o para el tratamiento extraordinario de temas en la materia que impliquen cambios cualitativos en la organización del trabajo.

CLAUSULA 56. DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERVISORES

Los supervisores serán responsables del cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus funcionario/as lo mismo que de la seguridad de equipos e instalaciones que la Empresa les asigna para el cumplimiento de sus obligaciones. Vigilarán especialmente el cumplimiento de la cláusula de éste Convenio sobre el “descanso entre jornadas” cuyo contenido instrumentarán según el caso.

CLAUSULA 57. SEGURIDAD E HIGIENE

La Unidad especializada en Seguridad e Higiene, mantendrá actualizado un nivel técnico que le faculte, para dar respuesta a los requerimientos de la dinámica organizacional de la Empresa, en el entorno regional.
Cumplirá sus funciones de asesoramiento, formación en seguridad e higiene de acuerdo con la normativa vigente y apoyo en la planificación estratégica, con la finalidad de la mejora continua de la gestión, seguimiento de la implantación y evaluación de resultados, conformando una permanente auditoría de seguridad e higiene que conlleve a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo la prevención de riesgos en el tránsito. Colaborará con las líneas operativas en el control para que las medidas preventivas que establece la Empresa se cumplan en todos sus términos, así como en la determinación de equipos de protección personal y colectiva adecuados a las distintas tareas que se ejecuten, reafirmando en todos sus términos lo establecido en la R. 96.– 2949 del 23/10/1996.
Colaborará asimismo con las Unidades de la Empresa en la confección de planes de seguridad para implementar las medidas preventivas en toda UTE
Desarrollará líneas de acción para la preservación de la seguridad de la comunidad en sintonía con la responsabilidad social que le compete a UTE como empresa, que incluye el bienestar de sus trabajadores.

Texto anterior

CLAUSULA 55. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Los trabajadores y la Dirección de la Empresa reconocen la importancia y atención preferente que tienen la seguridad e higiene en el trabajo, recordando que deben tener primacía en la actuación cotidiana las acciones encaminadas a mantener al trabajador con un nivel de seguridad y salud necesarios frente a los riesgos que puedan derivarse de la ejecución de sus tareas, así como las tendientes a crear y fomentar en todos los componentes de la Empresa el espíritu de seguridad.
De la seguridad e higiene en el trabajo son responsables tanto la Empresa como los trabajadores. La Dirección de la Empresa aunará esfuerzos para el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas, adoptándo para tal fin como herramienta el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional basado en la Normas de la Serie UNIT 18000 o en Normas Internacionales homologadas por Uruguay.
Mantiénese en vigencia la R 86.- 6320 del 19/11/86, la que se reafirma en todo sus términos (Comisión Central de Seguridad).

CLAUSULA 56. DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERVISORES

Los supervisores serán responsables del cumplimiento de las normas de seguridad por parte de sus funcionarios lo mismo que de la seguridad de equipos e instalaciones que la Empresa les asigna para el cumplimiento de sus obligaciones.

CLAUSULA 57. SEGURIDAD E HIGIENE

La Unidad especializada en Seguridad e Higiene, mantendrá actualizado un nivel técnico que le faculte, para dar respuesta a los requerimientos de la dinámica organizacional de la Empresa, en el entorno regional.
Cumplirá sus funciones de asesoramiento, formación en seguridad e higiene de acuerdo con la normativa vigente y apoyo en la planificación estratégica, con la finalidad de la mejora continua de la gestión, seguimiento de la implantación y evaluación de resultados, conformando una permanente auditoría de seguridad e higiene que conlleve a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo. Colaborará con las líneas operativas en el control para que las medidas preventivas que establece la Empresa se cumplan en todos sus términos, así como en la determinaciónde

equipos de protección personal y colectiva adecuados a las distintas tareas que se ejecuten, reafirmando en todos sus términos lo establecido en la R96 - 2949. Desarrollará líneas de acción para la preservación de la seguridad de la comunidad en sintonía con la responsabilidad social que le compete a UTE como empresa, que incluye el bienestar de sus trabajadores.

CAPITULO 15: SALUD OCUPACIONAL

Nota. Cláusula 58 actualizada conforme a lo dispuesto por R10.-1408 de 8.10.2010

CLAUSULA 58. MEDICINA LABORAL

58.1 La Empresa reconoce la importancia de la salud (bienestar psíquico, físico y social) de sus trabajadores para lo cual ejecutará un programa de Salud Laboral a través de su unidad de Medicina Laboral que constará de los siguientes aspectos:

a) Acciones de promoción e información para la salud.
b) Realización de los exámenes clínicos y paraclínicos con una periodicidad no mayor a 2 años.
c) Priorizar por parte del personal de la unidad de Medicina Laboral la realización de exámenes ocupacionales a los funcionario/as que pueden alterar el equilibrio de salud y poner en riesgo la operativa de la empresa. Evaluar en forma conjunta, la mejor forma de instrumentar la realización de dichos exámenes para toda la plantilla.
d) Realizar seguimiento de la rehabilitación funcional sicofísica y profesional de aquellos funcionario/as que así lo requieran y asesorará en la reinserción o reubicación laboral.
e) Como forma de posibilitar una mayor dedicación a la Medicina Ocupacional por parte del personal idóneo, las certificaciones por razones de salud en caso de ausencias menores a 30 días serán justificadas por el funcionario presentando en tiempo y forma el comprobante expedido por el medico interviniente o tratante de la Institución de Asistencia o Emergencia en salud a la que pertenezcan. Las certificaciones por razones de salud en caso de ausencias que superen los 30 días, o a la solicitud de las Jefaturas respectivas, se realizaran por profesionales de Medicina Laboral.

58.2 Asistencia Médica. Al respecto se establece:

a) La asistencia médica del personal se regulara de acuerdo con el régimen a cargo del Fondo Nacional de Salud (FO.NA.SA) y con lo dispuesto por las normas legales y reglamentarias aplicables.
b) la empresa facilitara la asistencia médica en el lugar de los funcionario/as residente en las represas hidroeléctricas y de aquellos funcionario/as que se trasladen por periodos

prolongados fuera de su departamento de origen por razones de trabajo.

c) Asimismo facilitara la asistencia de emergencia y urgencia de aquellos funcionario/as que se desplacen al Interior en forma transitoria de trabajo.
d) En los casos de contratación externa de los servicios referidos la unidad especializada de Medicina Laboral realizara la auditoría y control de calidad de las prestaciones contratadas.
e) En los casos de accidentes de trabajo o de quebrantamiento del estado de salud con riesgo de vida inminente en horario de trabajo, la empresa asegurara la asistencia médica de emergencia a través de la contratación de servicios especializados.

58.3 Cláusulas especiales. Cuando por motivos de enfermedad, la capacidad residual Psicofísica se encuentre alterada en forma irreversible, impidiendo al funcionario el desempeño de actividades laborales en la Empresa, la Unidad de Medicina Laboral debidamente documentada asesorará para que se tomen medidas pertinentes. En caso de que el mismo no sea aceptado por el Sistema de Seguridad Social, se le otorgará licencia por enfermedad de oficio hasta el límite establecido por la reglamentación vigente.

En caso de funcionario/as que a causa de un accidente de trabajo queden inhabilitados para el normal cumplimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo y no perciban renta alguna debido a la discapacidad, se le reubicará laboralmente, manteniendo los ingresos mensuales que percibía al momento del accidente, adoptándose igual criterio que en la cláusula 20 en los casos de ingresos variables.

Texto anterior

La Empresa reconoce la importancia de la salud (bienestar psíquico, físico y social) de sus trabajadores para lo cual tenderá a ejecutar un programa de Salud Laboral que constará:

Salud Laboral

1) Acciones de promoción e información para la salud.

2) Medicina Laboral realizará con una periodicidad no mayor a 2 años de los exámenes clínicos y paraclínicos de aquellos funcionarios cuyas tareas tienen implícito riesgos profesionales que puedan romper el estado de equilibrio de salud y descontrolar riesgos en la operativa de la empresa.

3) Realizar seguimiento de la rehabilitación funcional sicofísica y profesional de aquellos funcionarios que así lo requieran y asesorará en la reinserción o reubicación laboral.

4) Asimismo podrá realizar los exámenes médicos preventivos dispuestos por la Ley 9697 (Carné de Salud). Para estos exámenes se podrá disponer de la contratación de servicios médicos, los que deberán suministrar la información a la unidad de Medicina Laboral en la forma que ésta lo requiera. Medicina Laboral controlará en todos los casos la vigencia del carné de Salud de los funcionarios.

Certificaciones de licencia por enfermedad

La unidad especializada de Medicina Laboral prestará el servicio de Certificaciones de las ausencias al trabajo por enfermedad en Montevideo detectando a través del mismo las patologías que pueden tener origen laboral. Asimismo auditará, controlará y convalidará las certificaciones de licencia por enfermedad, realizadas por instituciones externas contratadas a dichos efectos.

Asistencia Médica

La empresa facilitará la asistencia médica a sus funcionarios contratando dichos servicios o/ a través de otras modalidades. En todos los casos la unidad especializada de Medicina Laboral realizará las auditorías y control de la calidad de estas prestaciones quedando facultada al acceso de la información de salud de los funcionarios. En los casos de accidente de trabajo o de quebrantamiento del estado de salud con riesgo de vida inminente, la empresa asegurará la asistencia médica de emergencia.

Cláusulas especiales Cuando por motivos de enfermedad, la capacidad residual Psicofísica se encuentre alterada en forma irreversible, impidiendo al funcionario el desempeño de actividades laborales en la Empresa, la Unidad de Medicina Laboral debidamente documentada asesorará para que se tomen medidas pertinentes. En caso de que el mismo no sea aceptado por el Sistema de Seguridad Social, se le otorgará licencia por enfermedad de oficio hasta el límite establecido por la reglamentación vigente. En caso de funcionarios que a causa de un accidente de trabajo queden inhabilitados para el normal cumplimiento de las funciones inherentes a su puesto de trabajo y no perciban renta alguna debido a la discapacidad, se le reubicará laboralmente, manteniendo los ingresos mensuales que percibía al momento del accidente, en los casos de ingresos variables se adoptará igual criterio que en la cláusula 19.

Título VI – RELACIONES LABORALES

CAPITULO 16: DE LAS RELACIONES LABORALES

CLAUSULA 59. CARTELERAS SINDICALES

Todas las comunicaciones, exhortaciones e informaciones escritas de origen sindical, que se exhiban o distribuyan en los locales de la Empresa deberán respetar lo preceptuado por el artículo 58 de la Constitución de la República que establece:

"...En los lugares y horas de trabajo queda prohibido toda actividad ajena a la función, reputándose ilícita la dirigida a fines de proselitismo de cualquier especie".

Las carteleras gremiales deberán ser ubicadas en los lugares de control o registro de asistencia del personal o en otros de circulación interna, en lo posible fuera de la vista del público, aplicándose las reglamentaciones existentes y las que se pudieren crear en cuanto a oportunidad, responsabilidad y contralor de las mismas.

CLAUSULA 60. DEL FUERO SINDICAL

Se concederán a los representantes de las organizaciones sindicales reconocidas por UTE facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ella.

La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la Administración.

Dichos desplazamientos y actividades sindicales se estructuran con arreglo a las disponibilidades que resulten de una bolsa mensual de horas, a la que se integrarán también las 500 horas autorizadas por Directorio oportunamente.

Dicha bolsa resultará de la suma del total de horas mensuales de trabajo de Presidente y Secretario del Gremio, el 10% de las horas mensuales de trabajo de los demás integrantes de la Mesa Directiva y el 2% de las horas de trabajo de los integrantes del Congreso Nacional de Delegados, calculando el número de horas en base de un delegado por cada 80 funcionarios.
El total de la bolsa será objeto de distribución por parte del Gremio mediante comunicación mensual a formularse por AUTE.
No se computarán a los efectos de la utilización de las horas de la bolsa aquellas utilizadas en las reuniones de Congreso Nacional de Delegados y como máximo un Congreso Mensual.
Asimismo no se computarán dentro de dicha bolsa las horas utilizadas por hasta tres miembros de la Mesa Directiva, los cuales deberán ser individualizados con anterioridad ante la Sub Gerencia de Relaciones Laborales.
El exceso en el uso de horas por parte de los funcionarios de la bolsa de horas, ocasionará:
a) el descuento del mismo hasta alcanzar el número de horas autorizadas mensualmente.
b) dicho descuento se efectuará sobre los haberes de los delegados que utilizaron el fuero sindical en ese mes, dándose aviso a la agrupación a los efectos que pudieran corresponder.
El empleo de horas de la bolsa será de cancelación mensual, sin derecho a crédito transferible a meses posteriores. Por lo menos una vez al año la Gremial procederá a identificar, en la forma más completa posible a los funcionarios que tendrán derecho al empleo de la bolsa, sin perjuicio de las modificaciones que ocasionalmente puedan corresponder.
La Sub Gerencia de Relaciones Laborales recibirá y procesará toda la información referida anteriormente.
El uso de las horas asignadas por UTE y distribuidas por parte de la Gremial, deberá, en cada caso particular, ser objeto de autorización previa por el Superior correspondiente el que sólo podrá denegarla por razones fundadas en tanto la ausencia del funcionario implique una alteración grave e inevitable del servicio, en especial si se trata de turnos que atiendan servicios esenciales. A efectos de evitar en lo posible las denegatorias, los superiores correspondientes con la debida antelación, deberán tomar medidas para disponer las sustituciones pertinentes, debiendo informar, en caso contrario, por la vía Jerárquica, fundadamente y de inmediato.

CLAUSULA 61. REUNIONES GREMIALES

Son reuniones de carácter informativo, que se realizan en los locales de la Empresa con participación de los funcionarios de UTE. Excepcionalmente con el aval y bajo la responsabilidad de AUTE, previa comunicación a la Sub-Gerencia de Relaciones Laborales podrán concurrir a las Asambleas informativas representantes de federaciones laborales que integre dicha Agrupación.

Dichas Asambleas podrán realizarse, como máximo, una sola vez por semana y a la última hora del horario normal.

Las prolongaciones de la duración de las reuniones que por excepción se estimen necesarias fuera del horario normal deberán ser autorizadas por la Jerarquía correspondiente.

En los Sectores en que el sistema establecido no se pueda efectivizar, o no sea conveniente según las particularidades de cada uno, se instrumentarán las reuniones gremiales entre las Jerarquías respectivas y los Representantes de la Gremial. Las reuniones requerirán en cada caso el correspondiente y prudencial preaviso, realizándose en los lugares predeterminados los que deberán fijarse con intervención preceptiva de las Jerarquías correspondientes de manera tal que no infiera con la atención del servicio ni con la presencia de público que concurra a la Administración. Las Jerarquías como excepción y por razones de servicio podrán disponer en tales oportunidades, comunicándolo previamente al Delegado de Sector de AUTE, la necesidad de la permanencia en sus respectivos lugares de trabajo de un número adecuado de funcionarios.

En caso de desacuerdo sobre los extremos precedentes, y sin perjuicio de que se cumpla lo dispuesto por las aludidas Jerarquías, las observaciones serán elevadas a consideración Superior a través de la Sub-Gerencia Relaciones Laborales.

CLAUSULA 62. PLAZOS PARA RESOLVER CONFLICTOS

Para resolver los conflictos que surjan, los representantes de las partes se reunirán a solicitud de cualquiera de ellas, fijándose como término máximo, el de 48 horas para la solución conciliatoria de las controversias, en el nivel que se produzcan. Cuando los representantes de las partes no lleguen a un acuerdo en el nivel en que surja la controversia, ésta se someterá a la consideración sucesiva de los representantes superiores de las partes, quienes determinarán en cada caso el procedimiento que deberá seguirse en un plazo de 5 días hábiles simultáneos; vencido éste plazo sin

que haya pronunciamiento, las partes darán por cumplido los requisitos de la cláusula.
La parte convocante, no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria. No podrán convocarse movilizaciones que tengan por objeto alterar cualquiera de las materias acordadas en éste convenio, salvo su incumplimiento por parte de la Empresa.
El incumplimiento de estos extremos habilitará a la denuncia unilateral del presente convenio.
De producirse la denuncia, cesarán automáticamente los beneficios creados por la firma de los sucesivos Convenios, manteniéndose aquellos beneficios existentes a la fecha de la firma del primer convenio con respecto a aquellos sectores de UTE que no violen lo preceptuado en esta cláusula.
En los plazos establecidos para la conciliación, ambas partes dejarán en suspenso la aplicación de decisiones o medidas vinculadas al diferendo.

CLAUSULA 63. GUARDIAS GREMIALES

Nota. Cláusula 63 actualizada conforme a lo dispuesto por R10.-1408 de 8.10.2010

UTE y AUTE coinciden en la conveniencia de acordar un sistema de cumplimiento de los servicios durante los días de paralización de actividades, debido a motivos gremiales generales o de AUTE en particular.
El sistema que se aplicará se basa en los siguientes puntos:
1) la responsabilidad sobre los servicios eléctricos es de UTE por lo tanto, los funcionario/as que concurran a trabajar lo harán bajo la dirección de sus mandos naturales.
Si por no adhesión a las medidas sindicales los sectores cuentan con personal para dar respuesta, no se llamara a la guardia gremial.
2) UTE asegurará a los funcionario/as que concurran a trabajar, registren o no asistencia, y en particular a los que figuren en las listas de guardias gremiales, todos los derechos inherentes a los funcionario/as en condiciones normales de trabajo, en especial lo referente a salario, seguro por accidente, etc.
3) Durante los días de paralización de actividades por motivos gremiales, las guardias gremiales solo realizarán trabajos tendientes a mantener operativos los equipos centrales y periféricos de procesamientos, así como a mantener operativo y actualizados los sistemas Sistema de Gestión de Incidencia Y Sistema de Gestión de Explotación.

La fijación de las prioridades en la atención de las incidencias que ocurran en la red de teleproceso, serán de resorte exclusivo de las jefaturas actuantes.
4) No se realizarán cortes de servicio programados para trabajo de mantenimiento rutinario o para la ejecución de obras.
5) El gremio suministrará los nombres de los funcionario/as que integrarán las guardias gremiales, que se ajusten de acuerdo a su capacidad técnica y número requerido por las diferentes Unidades. Cuando no se cuente por parte de las Unidades con dichos listados, serán éstas las responsables de confeccionarlos.
6) El cumplimiento de las guardias es obligatorio. En caso de no concurrencia, se considerará como una omisión al cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan.
7) Se establecerá una guardia gremial para el surtidor de combustible de UTE.
8) La integración de las guardias gremiales será la misma, tanto para la paralización general de actividades como para la paralización dispuesta por AUTE.
9) En caso de falta de medios de transporte colectivo UTE garantizará los medios para el transporte de los funcionario/as afectados a las guardias gremiales hacia el lugar de trabajo y finalizada la jornada hacia sus hogares. La guardia gremial incluirá los choferes necesarios a tales efectos.

DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS

Equipos de soporte al sistema de Gestión de Distribución SGD y al Sistema Gestión de Explotaciones SGE (Generación y Trasmisión).
2 integrantes del equipo SGD y
1 del SGE que cumplirán horario normal y el resto del día permanecerán en régimen de guardia domiciliaria.

PRODUCCION Y HARDWARE

Sub. Gerencia de producción

Dpto. de Operaciones

1 Jefe de Turno y 1 Operador por cada uno de los tres turnos.

Dpto. de Planificación.

1 Panificador permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

Gestión de Hardware.

2 integrantes que cumplirán horario normal con la locomoción y recursos materiales a disposición.
1 integrante que permanecerá en régimen de guardia domiciliaria el resto del día.

TECNICAS DE SISTEMA

4 integrante de la gerencia permanecerán en régimen de guardia domiciliaria y uno adicionalmente cumplirá horario normal.

Las especialidades a cubrir en las guardias serán:

- Sistemas operativos
- Software de comunicación
- Base de datos
- Soporte distribuido

GERENCIA DE SECTOR EXPLOTACION DE MONTEVIDEO

Los días de paralización de actividades la integración de las guardias gremiales será la siguiente:

Sub. Gerencia de Mantenimiento Dpto. de Mantenimiento de Redes

1 Jefe de turno por turno

Una cuadrilla completa de Líneas Aéreas por turno
1 cuadrillas completas de Cables Subterráneos por turno
1 cuadrilla completa de Mediciones por turno
2 funcionario/as de Depósito por turno

Dpto. de Mantenimiento de Estaciones

1 jefe de turno por turno
Una cuadrilla completa de Mantenimiento de Estaciones por turno.

Dpto. Soporte Técnico y Administrativo

1 Auxiliar técnico por turno

Sub Gerencia de Estudios de Explotación

Dpto. de Protecciones y Medidas

Una Guardia por turno

Sub Gerencia de Operación

1 Jefe de turno por turno

4 brigadas

2 encargados de baja tensión

1 encargado de alta tensión

GERENCIA DE SECTOR OPERACIÓN DE TRASMISION
La integración de las guardias gremiales se efectuará de la siguiente forma:
1) 1 Jefe de Departamento o Sub Gerente de CRT.
2) Guardia de Operación.
Operadores de subestaciones, Centros de Atención Zonales y Técnicos de Operación.
La guardia gremial estará conformada por el personal que está de guardia en ese momento.
3) Guardia de Mantenimiento
a) Mantenimiento de Subestaciones:
1 cuadrilla por cada zona (I y II) integrada:
1 Jefe técnico, 1 Encargado y 2 Oficiales o 2 Técnicos de mantenimiento.
La guardia gremial estará conformada por el personal que este de guardia en ese momento.

b) Mantenimiento de Líneas
Para cada CRT dos cuadrillas (una por Jefatura Técnica), cada una de las cuales con la siguiente integración.
1 Jefe Técnico
1 Encargado
2 Torreros o Técnicos de Mantenimiento

En CRT Montevideo una cuadrilla

La guardia gremial estará conformada por el personal que este de guardia en ese momento.

c) Mantenimiento de Cables Subterráneos
1 cuadrilla con la siguiente integración:
1 Jefe Técnico
1 Encargado
2 Empalmadores o
2 Técnicos de Mantenimiento

La guardia gremial estará conformada por el personal que este de guardia en ese momento.

d) Ingeniería de Trasmisión

a) DEPOSITO
   1 Oficial de Depósito

La guardia gremial estará conformada por el personal que este de guardia en ese momento.

b) INGENIERIA
   1 Ingeniero especialista de subestaciones y un Técnico de Oficina Técnica

La guardia gremial estará conformada por el personal que este de guardia en ese momento.

GERENCIA DE SECTOR ELECTRÓNICA DE POTENCIA
1 Ingeniero de Sistemas de electrónica de potencia.
1 Ingeniero de Sistemas SCADA
1 Ingeniero de Sistemas de Telecontrol de SS.EE.

La guardia gremial estará conformada por el personal que este de guardia en ese momento.

GERENCIA DE SECTOR PROTECCIONES
1 Jefe de Guardia
1 guardia de Apoyo Mantenimiento y Obra formada por 4 personas;
Un responsable de la guardia y 3 apoyos (Especiales y Técnicos)

Una guardia de Apoyo de Ingeniería formada por dos personas;
Un responsable de la guardia y un apoyo (Especialista)

La guardia gremial debe coincidir con la guardia de un día normal.

GERENCIA DE SECTOR DESPACHO NACIONAL DE CARGAS
1 Jefe de Guardia y 2 Encargados a los que les corresponde la guardia en ese momento.
1 Ingeniero de Guardia de Operaciones
1 Ingeniero de Guardia de Computación
1 Responsable de Guardia de Programación

GENERACION HIDRAULICA
En cada Central:
Mantenimiento: (por jornada)
1 Jefe Técnico
1 Encargado
1 Oficial MEC
1 Técnico MEI
1 Oficial ELE

Operación (por Turno)
1 Jefe de Turno
1 Encargado
1 Operador

Intendencia.
1 Jefe de AYSG o jefe de intendencia
1 Jefe u Oficial de Almacén
1 vigilante conductor por turno
1 Operador de Planta de Agua

En SIPE Montevideo (por jornada)

1 Profesional (Sub Gerente, Jefe de departamento, Profesional)
1 Técnico de oficina o Ayudante de Presas y Embalses.

CENTRALES TERMICAS
1 jefe de guardia de operación en cada central.
2 ingenieros de guardia de mantenimiento

HUM

Operación

En Central Batlle un jefe de servicios
Unidades 3 y 4: (por turno y solo si están despachadas)
a).- 1 jefe de explotación
b).- 3 panelistas o encargados de turno
c).- 8 operadores de explotación
Unidades 5 y 6: (por turno)
a).- 1 jefe de explotación
b).- 5 panelistas de turno
c).- 8 operadores de explotación
Servicios Químicos: (por turno)
1 Analista
1 Operador de Planta de Agua

CTR
1 Jefe de Servicios
1 Jefe de Explotación (por turno)
2 Panelistas

Punta del Tigre
1 Jefe de servicio (por turno)
1 Jefe de explotación
4 Panelistas

Mantenimiento

1 Ingeniero Mecánico
1 Ingeniero Electro-Electrónico

Eléctrico (por jornada)
1 Responsable de guardia
1 Encargado
3 Oficiales

Control y Automatismo (por jornada)
1 responsable de guardia
1 encargado
2 oficiales

Mecánico (turbinas) (por jornada)
1 responsable de guardia
1 encargado

HUM

4 oficiales

Mecánico (calderas) (por jornada)
1 responsable de guardia
3 oficiales (de los cuales un soldador)

Oficina Técnica de Mantenimiento (por jornada)
1 Técnico de Programación y Seguimiento

Depósito (por jornada)
1 supervisor
1 persona habilitada a conducir por UTE

Servicios auxiliares:
Intendencia (por jornada) 1funcionario
Chofer (por turno) 1 funcionario habilitado a conducir por UTE en cada una de las Centrales.

GERENCIA DE SECTOR TELECOMUNICACIONES

Las guardias se atenderán con personal en régimen de guardia domiciliaria

GERENCIA DE SECTOR ABASTECIMIENTOS

Las guardias se atenderán con personal en régimen de guardia domiciliaria

HUM

GERENCIA DE SECTOR DISTRIBUCION Y COMERCIAL INTERIOR

ESTACIONES DE TRANSFORMACION.

Se deberá contar con una cuadrilla de Estaciones, con guardia domiciliaria, para atención de todo el ámbito de la Gerencia.

CABLE SUBTERRANEO.

Una cuadrilla de detección y reparación de fallas de Cables Subterráneo, con régimen de Guardia Domiciliaria.

ALMACENES.

Para el caso de los Almacenes de distribución deberá permanecer un funcionario de Guardia Domiciliaria para casos de real excepción.

C.M.D
1 Jefe de Turno.
1 Encargado de Turno.

Sitio estratégico.
DISTRITOS.
Una brigada permanente durante la cobertura de turnos según la localidad. Es indistinta su integración y puede ser compuesta por varios funcionario/as, que se repartan los horarios debidamente identificados y con la correspondiente planificación de esta Guardia Gremial. Una cuadrilla de obras del Distrito en régimen de Guardia Domiciliaria ubicable ante cualquier fenómeno climático o accidente excepcional (roturas de redes por árboles, vehículos, etc.).
En localidades con una sola brigada, el régimen será de guardia domiciliaria.

USINAS DE GENERACION DIESEL.
En aquellas localidades donde existan Grupos generadores de respaldo, deberán estar de Guardia Domiciliaria:
1 Encargado de Explotación Diesel.
1 Ayudante Maquinista.

HUM

En los centros de generación Diesel permanente se mantendrá el personal en forma normal.

TELEGESTIONES

1 Supervisor
4 Operadores (Gente de Telegestiones) por turno.

OFICINAS COMERCIALES Interior.

CENTROS DE ATENCION.
Previsto en el régimen de guardias del Distrito.

COORDINADOR DE HARDWARE.
Uno de los coordinadores de hardware deberá estar ubicable en su domicilio, para atender en todo el ámbito de la Gerencia de Sector, todos aquellos pedidos que por su importancia requieran una respuesta urgente.

Texto anterior
UTE y AUTE coinciden en la conveniencia de acordar un sistema de cumplimiento de los servicios, durante los días de paralización de actividades, debido a motivos gremiales generales o de AUTE en particular.
El sistema que se aplicará se basa en los siguientes puntos:
1) la responsabilidad sobre los servicios eléctricos es de UTE por lo tanto, los funcionarios que concurran a trabajar lo harán bajo la dirección de sus mandos naturales.
2) UTE asegurará a los funcionarios que concurran a trabajar, registren o no asistencia, y en particular a los que figuren en las listas de guardias gremiales, todos los derechos inherentes a los funcionarios en condiciones normales de trabajo, en especial lo referente a salario, seguro por accidente, etc.
3) Durante los días de paralización de actividades por motivos gremiales, las guardias gremiales solo realizarán trabajos tendientes a mantener operativos los equipos centrales y periféricos de procesamientos, así como a mantener operativo y actualizados los sistemas SGI Y SGE.
La fijación de las prioridades en la atención de las incidencias que ocurran en la red de teleproceso, serán de resorte exclusivo de las jefaturas actuantes.
4) No se realizarán cortes de servicio programados para trabajo de mantenimiento rutinario o para la ejecución de obras.
5) En caso de falta de medio de transporte colectivo, UTE garantizará el traslado de los funcionarios afectados a las guardias gremiales hacia el lugar de trabajo y finalizada la jornada hacia sus hogares.
6) El gremio suministrará los nombres de los funcionarios que integrarán las guardias gremiales, que se ajusten de acuerdo a su capacidad técnica y número requerido por las diferentes Unidades.
Cuando no se cuente por parte de las Unidades con dichos listados, serán éstas las responsables de confeccionarlos.
7) El cumplimiento de las guardias es obligatorio. En caso de no concurrencia, se considerará como una omisión al cumplimiento de las obligaciones inherentes al cargo, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan.
8) Se establecerá una guardia gremial para el surtidor de combustible de UTE.
9) La integración de las guardias gremiales será la misma, tanto para la paralización general de actividades como para la paralización dispuesta por AUTE.
10) En caso de falta de medios de transporte colectivo UTE garantizará los medios para el transporte de los funcionarios afectados a las guardias gremiales hacia el lugar de trabajo y finalizada la jornada hacia sus hogares. La guardia gremial incluirá los choferes necesarios a tales efectos.

DESARROLLO Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS
Equipo de soporte al sistema de gestión de incidencias y al SGE
Un integrante del equipo que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.

EXPLOTACION DE SISTEMAS

Sub. Gcia. de Producción
Dpto. de Operaciones
2 Operadores por cada uno de los tres turnos
1 funcionario en entrada y salida en el turno matutino
1 funcionario en entrada y salida en el turno vespertino.
Dpto. de Planificación
1 Planificador en el turno de la mañana
1 Planificador en el turno de la tarde
Sub. Gerencia Base de Datos
1 integrante de la Sub. Gcia. que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.
Sub. Gerencia de Ingeniería de Sistemas
1 integrante del equipo de Software de Comunicaciones que
cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.
1 integrante del Equipo de Técnicas de Sistemas que cumplirá horario normal y el resto del día permanecerá en régimen de guardia domiciliaria.
Gestión de Hardware
2 integrantes que cumplirán horario normal
1 integrante que permanecerá en régimen de guardia domiciliaria el resto del día.

CUMPLIMIENTO DE LOS SERVICIOS EN LA GERENCIA DE SECTOR EXPLOTACION DE MONTEVIDEO
Los días de paralización de actividades la integración de las guardias gremiales será la siguiente:
a) paralización general de actividades.
Sub. Gerencia de Mantenimiento
Dpto. de Mantenimiento de Redes
Una cuadrilla completa de Líneas Aéreas por turno
2 cuadrillas completas de Cables Subterráneos por turno
Una cuadrilla completa de Mediciones por turno
2 funcionarios de Depósito por turno
Dpto. de Mantenimiento de Estaciones
Una cuadrilla completa de Mantenimiento de Estaciones y Subestaciones por turno
Sub Gerencia de Estudios de la Explotación
Dpto. de Protecciones y Medidas
Una Guardia por turno
Sub Gerencia de Operación
Invierno (15/05 al 15/09)
6 brigadas
2 encargados en baja tensión
1 encargado en alta tensión
Resto del año
4 brigadas
2 encargados de baja tensión
1 encargado en alta tensión
b) Paralización de actividades dispuesta solo por AUTE.
La única diferencia radica en que el número de cuadrillas por turno en Cables Subterráneos se reduce a una.
Las Empresas contratadas para Mantenimiento de la Red sólo realizarán trabajos tendientes al restablecimiento del servicio y a mantener la seguridad de las personas o instalaciones.

GERENCIA DE SECTOR OPERACIÓN DE TRASMISION
La integración de las guardias gremiales se efectuará de la siguiente forma:
1) Jefe de Departamento
2) Guardia de Operación
Operadores de Estación: todos aquellos operadores de Subestación a quienes corresponde la guardia en ese momento.
Operadores de subestaciones y Centros de Atención Zonales a quienes corresponda la guardia en ese momento.
3) Guardia de Mantenimiento
a) Mantenimiento de Subestaciones: para cada Dpto. dos cuadrillas asentadas en dos Subestaciones con la siguiente integración:
Subestación I Subestación II
1 Jefe Técnico 1 Capataz
2 Oficiales 2 Oficiales b)
Mantenimiento de Líneas
Para cada CRT dos cuadrillas (una por Jefatura Técnica), cada una de las cuales con la siguiente integración.
1 Jefe Técnico
1 Capataz Torrero
3 Oficiales Torreros
c) Mantenimiento de Cables Subterráneos
En el CRT Montevideo, 1 cuadrilla con la siguiente integración:
1 Jefe Técnico
1 Capataz
1 Oficial
d) Depósito
Jefe del Depósito
GERENCIA DE SECTOR ELECTRÓNICA DE POTENCIA
1 Ingeniero de Sistemas de electrónica de potencia.
1 Ingeniero de Sistemas SCADA

1 Ingeniero de Sistemas de Telecontrol de SS.EE.

GERENCIA DE SECTOR DESPACHO NACIONAL DE CARGAS
1 Jefe de Guardia y 2 Encargados a los que les corresponde la guardia en ese momento.
1 Ingeniero de Guardia de Operaciones
1 Ingeniero de Guardia de Computación
1 Responsable de Guardia de Programación

GERENCIA DE SECTOR PROTECCIONES
1 Jefe de Guardia (Gerente de Sector, Sub Gerente o Jefe de Dpto.)
1 Ingeniero de Protecciones
2 Técnicos de Mantenimiento u Obras
1 Oficial de Mantenimiento u Obras

GENERACION HIDRAULICA
En cada Central
1 Jefe de Guardia (Sub Gerente, Jefe de Mantenimiento CC.HH., Jefe de Dpto. de Operación, Ingeniero de Mantenimiento CC.HH.).
(Por jornada).
Operación (por Turno)
1 Jefe de Turno
1 Encargado (2 en Terra)
2 Operadores (3 en Terra)
Mantenimiento (por jornada)
1 Jefe Técnico o Encargado de Mantenimiento Mecánico CC.HH.
2 Oficiales de Mantenimiento Mecánico CC.HH.
1 Jefe Técnico o Encargado de Mantenimiento Eléctrico CC.HH.
2 Oficiales de Mantenimiento Eléctrico CC.HH.
1 Jefe Técnico de Mantenimiento Electrónico e Instrumentación.
Intendencia.
1 Jefe u Oficial de Almacén (por jornada)
1 Chofer (por turno)
1 Vigilante conductor (por turno)
1 Operador Planta Potabilizadora de Agua (dos turnos por jornada)
1 Médico y 1 Enfermero (guardia permanente durante la jornada)
Delegación DIPE Terra
1 Técnico de Hidrología por jornada
DIPE Montevideo
1 Técnico de Oficina o Ayudante de Presas y Embalses (por jornadas)

CENTRALES TERMICAS
1 jefe de guardia de operación en cada central.
2 ingenieros de guardia de mantenimiento
Operación
En Central Batlle un jefe de servicios
Unidades 3 y 4: (por turno y solo si están despachadas)
a).- 1 jefe de explotación
b).- 3 panelistas o encargados de turno
c).- 4 operadores de explotación
Unidades 5 y 6: (por turno)
a).- 1 jefe de explotación
b).- 5 panelistas de turno
c).- 8 operadores de explotación

2) CTR (por turno)
1 Jefe de Servicios
1 Jefe de Explotación
1 Operador

Mantenimiento
Eléctrico (por jornada)
a).- 1 responsable de guardia
b).- 1 encargado
c).- 2 Oficiales
Control y Automatismo (por jornada)
a).- 1 responsable de guardia
b).- 1 encargado
c).- 2 oficiales
Mecánico (turbinas)(por jornada)
a).- 1 responsable de guardia
b).- 1 encargado
c).- 4 oficiales
Mecánico (calderas) (por jornada)
a).- 1 responsable de guardia
b).- 3 oficiales (de los cuales un soldador)

Oficina Técnica de Mantenimiento (por jornada)
a).- 1 Técnico de Programación y Seguimiento
Depósito (por jornada)
a).- 1 supervisor
Chofer (por turno)
a).- 1 persona habilitada a conducir por UTE

GERENCIA DE SECTOR TELECOMUNICACIONES
Guardias Domiciliarias en régimen de 7d. X 24 hs.
12 técnicos cumplirán sus turnos de guardias domiciliarias para la atención de emergencias, de todos los servicios esenciales definidos en acuerdo UTE – AUTE, sin interrupciones durante las 24 horas.
Sin perjuicio de lo anterior, los técnicos que se hallaren cumpliendo dichas guardias, serán convocados para cubrir los puestos que se detallan a continuación durante el horario previsto de trabajo, toda vez que resulte insuficiente el número de funcionarios que se hubieren presentado a trabajar. Esto implica que no se convocará a la guardia gremial mientras hayan técnicos trabajando que puedan desarrollar las tareas en
el Departamento correspondiente.
Dpto. de Mantenimiento de Telefonía
3 técnicos que atenderán el mantenimiento de Onda Portadora y de Telefonía de Operación y Call Center en el Edificio Sede de Telecomunicaciones. Dpto. de Mantenimiento de Transmisión por Radio
2 técnicos que atenderán los servicios de comunicación de voz base-móvil y radio enlaces que soportan la red de datos en el horario de 9 a 17 hs. en el edificio Sede de Telecomunicaciones.
Dpto. de Mantenimiento de la Trasmisión de Datos
2 técnicos que atenderán el mantenimiento de la Red de Datos, en el edificio Sede de Telecomunicaciones.
Otras Unidades de TEL
Si por la criticidad de los servicios que brinda alguna otra unidad de TEL, fuere necesario la implementación de nuevas guardias, quedarán incluidas en el presente convenio, pudiendo asimismo en forma negociada, incorporarse un nuevo puesto a cubrir durante el horario de trabajo de la Unidad.

GERENCIA DE SECTOR ABASTECIMIENTOS

Se atenderá con personal en régimen de guardia domiciliaria.

GERENCIA DE SECTOR DISTRIBUCION Y COMERCIAL INTERIOR
ESTACIONES DE TRANSFORMACION.
Se deberá contar con una cuadrilla de Estaciones, con guardia domiciliaria, para atención de todo el ámbito de la Gerencia.
CABLE SUBTERRANEO.
Una cuadrilla de detección y reparación de fallas de Cables Subterráneo, con régimen de Guardia Domiciliaria.
ALMACENES.
Para el caso de los Almacenes de distribución deberá permanecer un funcionario de Guardia Domiciliaria para casos de real excepción.
C.M.D
1 Jefe de Turno.
1 Encargado de Turno.
Sitio estratégico.
DISTRITOS.
Una brigada permanente durante la cobertura de turnos según la localidad. Es indistinta su integración y puede ser compuesta por varios funcionarios, que se repartan los horarios debidamente identificados y con la correspondiente planificación de esta Guardia Gremial. Una cuadrilla de obras del Distrito en régimen de Guardia Domiciliaria ubicable ante cualquier fenómeno climático o accidente excepcional (roturas de redes por árboles, vehículos, etc.).
OFICINAS COMERCIALES.
Una brigada permanente con las mismas especificaciones establecidas y mencionadas en los Distritos.
Ante eventuales accidentes u otro acontecimiento excepcional, se recurrirá a la cuadrilla de guardia de obras del Distrito.

En el ámbito de la Oficina Comercial, y en régimen de Guardia Domiciliaria permanecerá un funcionario que emitirá órdenes de combustible para los vehículos, así como para gestionar cualquier tipo de compra urgente.
CENTROS DE ATENCION.
En los Centros Atención quedará una brigada en régimen de Guardia domiciliaria, con equipos de comunicación, en los casos en que no se disponga de los mismos, se dejará carteles con los nombres y dirección de los funcionarios de guardia.
USINAS DE GENERACION DIESEL.
En aquellas localidades donde existan Grupos generadores de respaldo, deberán estar de Guardia Domiciliaria:
- 1 Encargado de Explotación Diesel.
- 1 Ayudante Maquinista.

En los centros de generación Diesel permanente se mantendrá el personal en forma normal.
COORDINADOR DE HARDWARE.
Uno de los coordinadores de hardware de los Distritos, deberá estar ubicable en su domicilio, para atender en todo el ámbito de la Gerencia de Sector, todos aquellos pedidos que por su importancia requieran una respuesta urgente.

Título VII – DISPOSICIONES ESPECIALES

Nota. Ver cláusulas de género y equidad R10.-555 de 29.4.2010

CAPITULO 17: DE LAS REGLAS ADICIONALES

CLAUSULA 64. NULIDAD DE LOS PACTOS INDIVIDUALES

Todos los asuntos que surjan por motivo de la relación laboral que regula este Convenio, serán tratados invariablemente entre las partes y, por consiguiente, los arreglos que se celebren sin la intervención de los Representantes Sindicales autorizados, serán nulos.

Esta prevención de nulidad no afecta los asuntos que se refieren al desempeño normal de las labores que se asignan a los trabajadores, los cuales deberán ser tratados directamente con ellos.

CLAUSULA 65. CONDICIONES ADICIONALES

Las partes podrán fijar de común acuerdo, mediante convenios complementarios o suplementarios, otras condiciones de trabajo, las que en ningún caso implicarán disminución de prestaciones o desconocimiento de derechos.

Dichos convenios formarán parte de este contrato.

CLAUSULA 66. CASOS NO PREVISTOS

Se crea la Comisión de Aplicación e Interpretación del Convenio integrada por representantes de UTE y AUTE, que tendrá el cometido de conocer en todo problema que suscite la aplicación e interpretación de este Convenio.

La misma se reunirá regularmente una vez al mes y excepcionalmente a solicitud de alguna de las partes.

CLAUSULA 67. NORMA PROGRAMATICA

Es objetivo prioritario de las partes firmantes proceder en el plazo de vigencia de éste convenio al estudio de la problemática ocasionada por el alcoholismo y drogadicción en la Empresa; su encare, y la adopción de medidas tendientes a erradicarlo de la Organización.

CAPITULO :

CLAUSULA . GÉNERO Y EQUIDAD

Nota. Cláusula "Género y Equidad" agregada por R10.-555 del 29.4.2010

UTE fomentará la equidad en el acceso, el mantenimiento y la promoción del empleo. Esto deberá reflejarse en los concursos internos y para el ingreso a la empresa; la formación profesional y la posibilidad de movilidad interna mediante protocolos específicos.

Las partes acuerdan reafirmar el respeto por el principio de igualdad de derechos y oportunidades, el trato y la equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, etnia, edad, condición social, discapacidad, lugar de residencia, orientación sexual, identidad de género, adscripción política y/o creencia religiosa; de conformidad con lo consagrado en la Ley 18.104, el Decreto 184/007 y demás disposiciones legales vigentes. Asimismo, propender a la creación de políticas tendientes a prevenir las conductas de acoso dentro de la Empresa, garantizando la confidencialidad de los hechos conocidos, el derecho de defensa del denunciado y la responsabilidad en caso de denuncia abusiva o falsa.

El diagnóstico sobre la situación de las mujeres de UTE, la propuesta de medidas en procura de eliminar eventuales prácticas discriminatorias, la propuesta de un plan de políticas específicas de género, en coordinación con la Gerencia de División Recursos Humanos y en el marco de políticas que se dicten a nivel gubernamental, son encomendadas al Observatorio de Género de UTE (creado por R 06-531 de fecha 20/04/06 , modificado en su denominación por R09.-200 de fecha 19/02/2009) el que podrá contar con colaboración del Comité de Calidad con Equidad (creado por R 09.-923) en los temas relacionados con el Proyecto de Calidad con Equidad.

Violencia doméstica. El Observatorio de Género de UTE coordinará la promoción y difusión de información sobre ésta problemática.
La Gerencia de Recursos Humanos facilitará la atención primaria de los casos detectados y su articulación con el Plan Nacional de Lucha contra la Violencia Doméstica (MSP, MIDES, Intendencias etc).

Acoso sexual y moral (maltrato, hostigamiento, etc.) La Gerencia General de UTE propondrá la conformación de un grupo multidisciplinario, conformado por representantes de las unidades de Recursos Humanos, Asesoría Técnico Jurídica, Observatorio de Género y AUTE. El objetivo de este grupo será analizar el tema y proponer un procedimiento para la atención y tratamiento de las denuncias ocasionadas por las causales de referencia.

Promoción de la salud. La Gerencia Recursos Humanos con la colaboración del Observatorio de Género de UTE elaborará un plan de promoción de la salud sexual y reproductiva del funcionariado de UTE (difusión del autocuidado personal, controles en el chequeo periódico etc).

Título VIII – DISPOSICIONES GENERALES

CAPITULO 18: DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONATORIO

CLAUSULA 68. NORMAS APLICABLES

El régimen disciplinario y sancionatorio es potestad de la Empresa y se regirá por la Constitución, Leyes, Decretos y Resoluciones vigentes, modificativas, complementarias y concordantes, así como por lo dispuesto por el Decreto 30/003 relativo a Normas de Conducta en la Función Pública.

CLAUSULA 69. SEGURIDAD INFORMATICA

Los funcionarios deberán cumplir en forma estricta las normas sobre Política de Seguridad Informática que establezca la Empresa. Su incumplimiento constituirá falta administrativa y dará lugar a la instrucción del procedimiento disciplinario pertinente.

CLAUSULA 70. VISTA PREVIA

En aquellos casos en que, a consecuencia de asesoramientos jurídicos que informen de hechos que ameriten separaciones del cargo o del resultado de Investigaciones Administrativas, el Instructor sumariante aconseje la instrucción de Sumario Administrativo con separación del cargo, elevará las actuaciones al SubGerente de Asuntos Laborales y Disciplinarios, el cual dispondrá de entenderlo pertinente se dé vista a los funcionarios involucrados por un plazo de cinco días hábiles. Cuando resuelva contrario a dar vista deberá fundar su decisión.

No se otorgará vista en los casos de procesamiento de funcionarios por delitos incompatibles con la calidad de funcionario público, en los casos de procesamiento con prisión, independientemente de la calidad que revista el mismo ni en aquellos casos especiales en que el otorgar vista pueda redundar en perjuicio grave para la Administración.

CAPITULO 19: PREVISION SOCIAL

CLAUSULA 71. REGULACION

El régimen de Previsión Social se regulará por las normas reglamentarias y legales vigentes; no obstante ello UTE reconoce la importancia, que sus trabajadores cuenten con su cuenta personal actualizada y convalidada ante BPS. Para dar respuesta a este objetivo la Unidad Especializada citará a los funcionarios a efectos de dar inicio al legajo personal correspondiente, contando para ello con el aval de las jefaturas pertinentes.

CAPITULO 20: EXTENSION

CLAUSULA 72. EXTENSION

En todo lo no expresamente pactado en este Convenio se estará a las condiciones ya existentes y/o a lo establecido por la Constitución, las Leyes, Decretos y Resoluciones Reglamentarias vigentes, considerando las partes conveniente continuar con el estudio de las reglamentaciones sobre personal vigentes.

INDICE

TITULO I : NORMAS GENERALES

Capítulo 1 : Ambito Territorial Temporal y Personal
Cláusula 1 : Objeto del Convenio
Cláusula 2 : Ambito Personal de Aplicación
Cláusula 3 : Partes Contratantes
Cláusula 4 : Vigencia del Contrato

Capítulo 2 : Organización del Trabajo
Cláusula 5 : Condiciones Generales
Cláusula 6 : Selección de Personal
Cláusula 7 : De la Relación Funcional
Cláusula 8 : Traslados y Reubicación Laboral
Cláusula 9 : Comisiones

TITULO II : REGIMEN ECONOMICO

Capítulo 3 : Del Salario
Cláusula 10 : Definición
Cláusula 11 : Componentes de las Retribuciones
Cláusula 12 : Sueldo Anual Complementario
Cláusula 13 : Compensaciones
Cláusula 14 : Compensaciones comprendidas entre los grados 14 y 8
Cláusula 15 : Extensión
Cláusula 16 : Horas Extra
Cláusula 17 : Horas Extra por razones de servicio
Cláusula18 :Jornadas Especiales:trabajo en feriado de Carnaval y Semana de Turismo
Cláusula 19 : Horas Extra para funcionarios accidentados
Cláusula 20 : Viáticos
Cláusula 21 : Viáticos Especiales
Cláusula 22 : Quebranto de Caja

Capítulo 4 : De los Beneficios Sociales
Cláusula 23 : Asistencia Médica
Cláusula 24 : Asignación por Comidas
Cláusula 25 : Prima por Nacimiento
Cláusula 26 : Prima por Matrimonio
Cláusula 27 : Hogar Constituido

FUM

Cláusula 28 : Asignación Familiar
Cláusula 29 : Guardería Infantil
Cláusula 30 : Tarifas Especiales
Cláusula 31 : Póliza de Seguros
Cláusula 32 : Útiles y Ropa de Trabajo
Cláusula 33 : Asistencia Jurídica

Capítulo 5: De la Productividad
Cláusula 34 : Concepto
Cláusula 35 : Metodología de medición y generación de productividad
Cláusula 36 : Criterios de distribución
Cláusula 37 : Topes
Cláusula 38: Fondo de reserva
Cláusula 39 : Metodología de pago
Cláusula 40 : Coeficiente de Presencia
Cláusula 41 : Evaluación al desempeño
Cláusula 42 : Periodicidad del pago
Cláusula 43 : Casos Especiales
Cláusula 44 : Productividad Sectorial

Capítulo 6: De los Incentivos
Cláusula 45 : Concepto

TITULO III- REGIMEN DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Capítulo 7: Jornada de Trabajo
Cláusula 46 : Horario, régimen de guardias y turnos

Capítulo 8: Vacaciones y Licencias
Cláusula 47: Derecho al goce de licencia y ámbito de aplicación
Cláusula 48 : Régimen de licencia

Capítulo 9: Contralor de Asistencia al Trabajo
Cláusula 49 : Normas sobre Presencia

TITULO IV- SELECCION PROMOCION Y FORMACION

Capítulo 10 : Ascenso de Personal
Cláusula 50 : Reglas para el Ascenso del Personal

Capítulo 11 : Régimen de Calificaciones
Cláusula 51 : Régimen de Calificaciones

Capítulo 12 : Formación y Capacitación de Funcionarios
Cláusula 52 : Plan de Capacitación de Funcionarios
Cláusula 53 : Principio Conceptual de la Capacitación

Capítulo 13 : Prácticas Profesionales
Cláusula 54 : Convenios con Institutos de Enseñanza

TITULO V- SALUD OCUPACIONAL

Capítulo 14: Seguridad y Salud Ocupacional
Cláusula 55 : Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Cláusula 56 : De la Responsabilidad de los Supervisores
Cláusula 57 : Seguridad e Higiene

Capítulo 15 : Medicina Laboral
Cláusula 58 : Medicina Laboral

TITULO VI- RELACIONES LABORALES

Capítulo 16 : De las Relaciones Laborales
Cláusula 59 : Carteleras Sindicales
Cláusula 60 : Del Fuero Sindical
Cláusula 61 : Reuniones Gremiales
Cláusula 62 : Plazos para resolver conflictos
Cláusula 63 : Guardias Gremiales

TITULO VII- DISPOSICIONES ESPECIALES

Capítulo 17 : De las Reglas Adicionales
Cláusula 64 : Nulidad de los Pactos Individuales
Cláusula 65 : Condiciones Adicionales
Cláusula 66 : Casos no previstos
Cláusula 67 : Norma programática

TITULO VIII- DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo 18 : Del Régimen Disciplinario y Sancionatorio
Cláusula 68 : Normas Aplicables
Cláusula 69 : Seguridad Informática
Cláusula 70 : Vista Previa

HUM

Capítulo 19: Previsión Social
Cláusula 71 : Regulación

Capítulo 20: Extensión
Cláusula 72 : Extensión

- . - . - . - o0o - . - . - . -

HUM

Resoluciones que aprueban ACTAS DE ENTENDIMIENTO UTE-AUTE incidentes en el Convenio Laboral UTE-AUTE aprobado por R03.-3052 de fecha 30.10.2003

Cláusulas	Ver …
Cláusula 4	Resoluciones: **07.- 375 de 29.03.2007, 07.-1375 de 04.10.2007, 07.-1809 de 31.12.2007 , 08.-1444 de 30.10.2008, 09.-611 de 28.5.2009 , 09.-897 de 10.7.2009, 09.-1437 de 26.11.2009, 10.-438 de 7.4.2010, 10.-870 de 1.7.2010, 10.-1548 de 29.10.2010, 11.-1078 de 15.2.2011, 12.-381 de 15.3.2012, 12.-2019 de 20.12.2012, 13.- 1434 de 12.9.2013, 14.-448 de 13.3.2014** Ref.: Disponen prórrogas a la vigencia del Convenio.
Cláusula 5	**R14.-1358 de 24.7.2014** Ref.: Nueva Estructura Organizativa y Nuevo Modelo de Gestión Humana
Cláusulas 8 A) Nnral. 3),	**R10.-1408 de 8.10.2010** Ref.: Traslados y reubicación laboral, Horas extraordinarias por razones de servicio, Viáticos, Medicina Laboral y Guardias gremiales.
Cláusula 10	**R12.-2129 de 27.12.2012** Ref.: Condiciones de trabajo. Unifica horarios de trabajo hacia las 7hs. 15 minutos
Cláusulas 13 y 14	**R13.-1687 de 24.10.2013** R13.-1711 del 24.10.2013, R14.-1358 del 24.7.2014, R14.-2648 del 23.12.2014, R15.-2934 del 23/12/2015, R16.-2915 del 08/12/2016, R16.-3098 del 22/12/2016, R16.-3099 del 22/12/2016, R17.-0531 del 16/03/2017, R17.-2905 del 23/11/2017, R18.-2712 del 18/10/2018, R18.-2836 del 25/10/2018, R18.-3550 del 26/12/2018 Ref.: Nuevo régimen de compensaciones

Cláusulas 16	**R09.-1577 de 17.12.2009** **R11.- 156 de 4.02.2011** Ref.: Horas extraordinarias profesionales e incorporación de los Jefes Dpto. al régimen general de horas extraordinarias
Cláusulas 17	**R10.-1408 de 8.10.2010** Ref.: Horas extraordinarias por razones de servicio
Cláusula 18	**R11.- 937 de 15.07.2011** Ref.: Jornadas especiales. Trabajo en Feriado de Carnaval y Turismo
Cláusula 20	**R10.-1408 de 8.10.2010** **R10.-1613 de 12.11.2010** Ref.: Viáticos
Cláusula 22	**R14.-321 de 20.2.2014** Ref.: Partida Quebranto Caja -Acta UTE-AUTE de 21.2.2014
Cláusula 34 y sts. "Capítulo 5 – Productividad"	**R 13.-2019 de 5.12.2013** **R 13.-2228 de 27.12.2013** Ref. Sistema de Remuneración Variable SRV
Cláusulas: 45	**R09.-1577 de 17.12.2009** Ref.: Becas, Premio enlace
Cláusula 45 lit. e)	**R09.-1122 de 17.9.2009** Ref.: Premio por antigüedad en Ute.

Cláusula 45 f)	**R10.-1408 de 8.10.2010** **R11.- 936 de 15.07.2011** **R14.-2618 del 23.12.2014** **R15.-1244 del 18.6.2015** Ref.: Fondo de Solidaridad.
Cláusula 50 a 53 Titulo IV "Selección, Promoción y Formación	**R11.-882 de 1.7.2011** Ref.: Nuevo modelo de gestión de Recursos Humanos, Aplicación del Modelo de gestiónpor competencias
Cláusulas: 55 a 57	**R09.-1577 de 17.12.2009** Ref.: Título V "Seguridad y Salud Ocupacional"
Cláusulas 58	**R10.-1408 de 8.10.2010** Ref.: Medicina Laboral
Cláusulas 63	**R10.-1408 de 8.10.2010** Ref.: Guardias Gremiales
Cláusula Género y Equidad	**R10.-555 de 29.4.2010** Ref: Incorpora disposiciones en materia de género y equidad

- - . - - . - - . - -

HUM